



KENNISAGENDA

DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE

2021



INHOUD

	Lijst met figuren.....	4
	Voorwoord.....	5
1	Inleiding.....	6
2	Onderzoek binnen het Departement Werk en Sociale Economie.....	7
2.1	Onderzoekprincipes	7
3	Inhoudelijk programma.....	9
3.1	Kennisdomein Welzijn & Organisatie	10
3.1.1	Introductie	10
3.1.2	Afbakening en kennisvragen	11
3.2	Kennisdomein Inclusieve Samenleving	12
3.2.1	Introductie	12
3.2.2	Afbakening en kennisvragen	13
3.3	Kennisdomein Economie	14
3.3.1	Introductie	14
3.3.2	Afbakening en kennisvragen	15
3.4	Kennisdomein Lerens	17
3.4.1	Introductie	17
3.4.2	Afbakening en kennisvragen	18
3.5	Kennisdomein Omgeving	19
3.5.1	Introductie	19
3.5.2	Afbakening en kennisvragen	20
3.6	Kennisdomein Governance	21
3.6.1	Introductie	21
3.6.2	Afbakening en kennisvragen	22
4	Kennisinstrumenten ter uitvoering van de agenda.....	23
4.1	Steunpunt Werk	24
4.2	VIONA-programma	25
4.3	Studiedienst DWSE	26
4.3.1	Data en monitoring	26
4.3.2	Onderzoek	26
4.3.3	Beleidsevaluatie	26
4.3.4	Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen	27
4.4	Werking met arbeidsmarktexperten	28
4.5	Onderzoek door VDAB	29
4.5.1	Team planning	29
4.5.2	Team monitoring	29
4.5.3	AI-team	29
5	Omkadering.....	30
5.1	Beheer van de kennisagenda	30
5.2	Inzetten op participatie en betrokkenheid	31
5.3	disseminatie van onderzoek	31
6	Planning.....	32



LIJST MET FIGUREN

Figuur 1: Principes voor onderzoek uitgevoerd door DWSE.....	8
Figuur 2: Inhoudelijke structuur van de kennisagenda o.b.v. zes kennisdomeinen	9
Figuur 3: Mapping van thema's in het kennisdomein Welzijn & Organisatie.....	10
Figuur 4: Mapping van thema's in het kennisdomein Inclusieve Samenleving	12
Figuur 5: Mapping van thema's binnen het kennisdomein Economie	15
Figuur 6: Mapping van thema's binnen het kennisdomein Leren	17
Figuur 7: Mapping van thema's binnen het kennisdomein Omgeving	19
Figuur 8: Mapping van thema's binnen het kennisdomein Governance	21
Figuur 9: Overzicht van het kennisinstrumentarium.....	23



VOORWOORD

In een snel veranderende wereld moeten beleidsmakers elke dag keuzes maken. Het is daarbij essentieel dat zij zich kunnen baseren op feiten, cijfers en inzichten uit onderzoek. Zo kunnen zij keuzes beter onderbouwen en meer geïnformeerde beslissingen nemen. In het arbeidsmarktbeleid is dat niet anders. We besteden vandaag in Vlaanderen ca. 1,5% van het BBP aan verschillende vormen van arbeidsmarktbeleid. Daarenboven is het arbeidsmarktbeleid een cruciale factor in het verzekeren van de welvaart, het welzijn en de sociale bescherming van 7 miljoen Vlamingen. Het is dus van groot belang dat we de vinger aan de pols houden van wat reilt en zeilt op de arbeidsmarkt -vandaag én in de toekomst- en dat we kennis opbouwen rond het gevoerde beleid zelf.

In haar beleidsnota stelde minister Crevits “een betere onderbouwing van het arbeidsmarktbeleid met data en wetenschappelijke inzichten” in het vooruitzicht. De Coronapandemie heeft die uitdaging alleen maar urgenter gemaakt. Weten we vandaag voldoende over de toekomst van werk en over de trends en ontwikkelingen die op ons afkomen? Weten we voldoende wat werkt en niet werkt als antwoord op grote maatschappelijke uitdagingen? En benutten we die kennis voldoende bij het uitbouwen, aanpassen en bijsturen van ons beleid?

Om deze vragen in de toekomst beter te kunnen beantwoorden, stelde het departement WSE, met inspraak van honderden stakeholders in de wereld van onderzoek en beleid, een kennisagenda op. De kennisagenda laat ons toe om op een meer gestructureerde en overzichtelijke manier onderzoek te programmeren, namelijk het opbouwen en dissemineren van kennis over de arbeidsmarkt en het beleid, op basis van twee dimensies.

Ten eerste is er de inhoudelijke dimensie. De kennisagenda vertrekt hierbij doelbewust van een aantal transversale maatschappelijke thema's (cf. governance, welzijn, samenleving, economie, omgeving en leren) die de komende jaren belangrijke onderzoeks- en beleidsvraagstukken voor de arbeidsmarkt met zich meebrengen. We zijn ervan overtuigd -mede op basis van de insteken uit de stakeholdersbevraging- dat deze snijvlakken bepalend zullen zijn voor de relevantie van het arbeidsmarktonderzoek.

Ten tweede is er de instrumentele dimensie. De kennisagenda voorziet een mix van instrumenten om de relevante onderzoeksvragen te beantwoorden. Het Steunpunt Werk, het VIONA-programma en de samenwerking met arbeidsmarktexperten zijn naast de capaciteit binnen de studiedienst van het Departement Werk en Sociale Economie belangrijke steunpilaren. Het actief betrekken van stakeholders is hierbij cruciaal en een vast werkprincipe.

Voor elk van deze instrumenten maar ook voor het bredere ecosysteem van onderzoekers en beleidsmakers kan de kennisagenda houvast én inspiratie bieden. Daarom voorzien we om jaarlijks te rapporteren over de voortgang van de uitvoering van de kennisagenda en willen we actiever inzetten op het verspreiden en kenbaar maken van concrete onderzoeksresultaten.

Omdat dit werk nooit af is, rekenen we ook op u allen om mee invulling en uitvoering te geven aan de kennisagenda, om ons te voeden met inzichten en ideeën en om zelf aan de slag te gaan met de inhoudelijke thema's. Op die manier kunnen wij onze onderzoeksmiddelen zo doelgericht en efficiënt mogelijk inzetten.

Samen bouwen we stevige bruggen tussen onderzoek en beleid!



1 INLEIDING

De kennisagenda van DWSE deelt de kennisbehoefte van het departement in volgens een inhoudelijke structuur van kennisdomeinen. Deze structuur van kennisdomeinen en bijhorende kennisvragen zijn gebaseerd op een analyse van nationale en internationale beleids- en onderzoeksprogramma's en een brede bevraging van stakeholders in Vlaanderen.

De kennisagenda moet richting geven aan de kennis- en onderzoeksactiviteiten en de onderzoekplanning van het departement. De kennisagenda moet dienen als een belangrijke inhoudelijke leidraad bij het opstellen van nieuwe onderzoeksprojecten, het inventariseren van bestaande inzichten en kennis en het communiceren over onderzoeksresultaten. Algemeen heeft de kennisagenda drie belangrijke functies:

1. **Onderzoek positioneren in een herkenbaar en logisch kader.** De kennisagenda is opgebouwd uit zes bredere maatschappelijke kennisdomeinen (Economie, Welzijn & Organisatie, Leren, Omgeving, Inclusieve Samenleving en Arbeid & Governance) waar de komende jaren evoluties verwacht worden, en die elk hun weerslag zullen hebben op de arbeidsmarkt. Deze indeling maakt dat we een ruimer kader hebben waarbinnen we ons onderzoek kunnen positioneren en structureren. Het kan ook verbanden tussen thema's blootleggen. Het vormt tevens een visuele weergave die bij de disseminatie van het onderzoek gebruikt kan worden.
2. **Prioriteiten bepalen.** Door de kennisagenda en bijhorende onderzoeksvragen thematisch in te delen, krijgen we een goed zicht op waar de reeds beschikbare kennis zich op dit moment bevindt en waar zich hiaten bevinden. Zo kunnen prioriteiten gelegd worden bij nieuwe te lanceren onderzoeken. Op die manier wordt de kennisagenda ook een beheersmatig instrument om het onderzoek te oriënteren.
3. **Proactief beleid ondersteunen.** Door het opmaken van een kennisagenda kan het onderzoek gestuurd worden in de richting van te verwerven nieuwe kennis en het opvullen van hiaten, eerder dan ad hoc reageren op beleidsvragen. Dit maakt dat we het beleid proactief kunnen ondersteunen met onderbouwde kennis en informatie.

De kennisagenda moet worden opgevat als een dynamische agenda, die kan wijzigen aan de hand van nieuwe inzichten, maatschappelijke evoluties en trends, of prioriteiten gelegd door het beleid en/of stakeholders. De onderzoeksvragen zijn indicatief en niet exhaustief. Prioriteiten moeten gelegd worden in functie van beschikbare middelen en beleidskeuzes. De kennisagenda bevat zowel meer toegepaste en actuele onderzoeksvragen als thema's die meer verkennend van aard zijn, en bijgevolg verder af staan van de huidige beleidscontext. De kennisagenda is gericht op een degelijke kennisontwikkeling binnen het bredere thema arbeidsmarkt over een langere periode. De kennisdomeinen in deze agenda vallen daarom niet expliciet samen met de beleidsdoelstellingen uit het regeerakkoord of de beleidsnota Werk en Sociale Economie.

De inhoud van de kennisagenda kwam tot stand naar aanleiding van een interne denkoefening binnen de het departement WSE, in overleg met de VIONA-stuurgroep. Bijkomend werd in 2020 een brede stakeholdersbevraging uitgevoerd door IDEA Consult in opdracht van DWSE. De resultaten van deze bevraging werden mee als informatiebasis voor de uitwerking van de agenda gebruikt. Het rapport van deze stakeholderbevraging is opgenomen in het bijlagerapport van de kennisagenda.

2 ONDERZOEK BINNEN HET DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE

De totstandkoming van de kennisagenda kadert binnen een ruimere oefening die vanuit de studiedienst van het departement Werk en Sociale Economie (DWSE) werd ondernomen in het najaar van 2020. Die kwam er naar aanleiding van een beslissing van de Vlaamse regering om het agentschap Syntra Vlaanderen op te heffen en de diverse diensten en afdelingen in te kantelen binnen andere entiteiten van de Vlaamse overheid. Het kenniscentrum van Syntra Vlaanderen, dat voornamelijk expertise had inzake duaal en levenslang leren, werd (deels) ondergebracht bij de bestaande studiedienst van DWSE.

Een denkoefening drong zich op, waarbij nagedacht moest worden over de nieuwe rol en missie van de studiedienst van DWSE, zowel op het vlak van positionering en dienstverlening richting de stakeholders, als op thematisch vlak. In het najaar van 2020 liepen alle medewerkers van de studiedienst (zowel DWSE als Syntra Vlaanderen) samen een traject dat resulteerde in vier concrete uitkomsten. De oefening leidde tot een nieuwe missie voor de studiedienst van DWSE:

Onze belanghebbenden zijn op de hoogte van de situatie en de toekomstige uitdagingen inzake werken én leren op de Vlaamse arbeidsmarkt en nemen onderbouwde (beleid)beslissingen met een positieve impact voor de maatschappij.

Om deze missie te realiseren is het noodzakelijk om in te zetten op vier lange termijn strategische doelstellingen:

- Structureel **kennis opbouwen**: hieronder valt het opmaken van een kennisagenda, met als doel om het onderzoek dat uitgevoerd wordt, beter te kunnen sturen
- Inzetten op kwaliteitsvolle **data en monitoring** om het beleid goed te kunnen onderbouwen
- **Innovatieve leerwegen** exploreren in het kader van levenslang leren
- Een **disseminatiestrategie** ontwikkelen om de data en de kennis tot bij de stakeholders te brengen

2.1 ONDERZOEKPRINCIPES

De tien principes van de studiedienst expliciteren hoe het departement Werk en Sociale Economie rond onderzoek wil werken. Daarin komen drie belangrijke thema's naar voor:

- **Kennis en data (blauw)**. Dat is onze core business, waar we dagelijks mee bezig zijn. Dat is onze gemeenschappelijke competentiebasis, waar andere collega's ons voor kunnen aanspreken. Daarbij vinden we het belangrijk om met de juiste dingen bezig te zijn, namelijk die zaken waarvan we denken dat ze een positieve impact zullen hebben op de samenleving en het beleid (relevantie). We gaan op een integere manier om met onze kennis en data, en delen die op een open wijze, zonder zaken te verbergen (transparantie).

We dragen de kwaliteit van ons werk hoog in het vaandel. Wat we doen, doen we goed en professioneel, volgens de geijkte standaarden binnen onderzoek (cf. credibiliteit). Ten slotte willen we altijd streven naar vernieuwing, de weg banen, zowel qua inhoud van ons werk, als in de methoden die we hanteren (innovatie).

- **Netwerk (groen).** Beleid maken kan niet zonder de betrokkenheid van stakeholders. We zijn geen eiland op zich, we bevinden ons in een complexe omgeving met veel betrokkenen. We werken samen met andere diensten en overheden, om versnippering van info en kennis tegen te gaan (geïntegreerd werken). We zijn gericht op onze stakeholders en op het beleid, en willen hen op excellente en efficiënte wijze ondersteunen (klantgerichtheid). We willen graag in het midden van het netwerk vertoeven, ons oor te luister leggen, om goed te capteren wat onze stakeholders bezighoudt (stakeholders betrekken).
- **Gedreven (paars).** Onderzoek binnen DWSE vertrekt vanuit het engagement om iets te doen voor de samenleving met de overtuiging dat we iets wezenlijk kunnen bijdragen. Onderzoek maakt het mogelijk om continu te groeien en bij te leren, ook door onszelf in vraag te stellen. We zijn flexibel door ons aan te passen aan de actualiteit maar zonder de lange termijn uit het oog te verliezen.



Figuur 1: Principes voor onderzoek uitgevoerd door DWSE

3 INHOUDELIJK PROGRAMMA

Onderstaande figuur omvat de inhoudelijke structuur voor de kennisagenda. Het doel van deze structuur is om een systemische blik te ontwikkelen op de werking van de arbeidsmarkt. Meer bepaald willen we met deze figuur benadrukken dat de arbeidsmarkt geen gesloten systeem is dat op zich zelf staat. De arbeidsmarkt is een open systeem dat in verbinding staat en wordt gestuurd door o.a. economische en demografische impulsen/krachten/evoluties/bewegingen.

De figuur is opgebouwd uit zes thematische kennisdomeinen die we gebruiken om vragen en onderzoek te kaderen. Het is onvermijdelijk en vanuit een systemische logica wenselijk dat onderzoeksvragen- en opgaven zich situeren binnen meerdere domeinen.



Figuur 2: Inhoudelijke structuur van de kennisagenda o.b.v. zes kennisdomeinen

3.1 KENNISDOMEIN WELZIJN & ORGANISATIE

3.1.1 Introductie

Werknemerswelzijn kent in Vlaanderen een negatieve evolutie. Een belangrijke categorie van langdurige arbeidsongeschiktheid zijn psychosociale en musculoskeletale aandoeningen. De laatste resultaten van de werkbaarheidsmonitor¹ geven aan dat de werkbaarheidsgraad of het aandeel werknemers die een werkbare job uitoefenen is gedaald van 54,6% in 2013 naar 49,6% in 2019. Dit wordt gelinkt aan een toename van werkstressklachten, werk-privé-conflicten en motivatieproblemen. Onderzoek naar zinvol werk bij Belgische werknemers toont aan dat een op vier respondenten de eigen job niet als zinvol beleeft en deze groep een aanzienlijk hogere kans heeft om langdurig ziek te worden. Psychologische factoren, zoals stress vormen tevens ook grote obstakels vormen om te kunnen en te willen werken tot aan de wettelijke pensioensleeftijd.

Werkbaarheid en werknemerswelzijn zijn thema's die al geruime tijd op de beleidsagenda van de Vlaamse overheid staan. In 2017 werd het Actieplan Werkbaar Werk² goedgekeurd door de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse overheid. De grote doelstellingen van dit plan bestaan uit het sensibiliseren van werkgevers en werknemers rond het thema werkbaarheid en gerichte acties om de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen te verhogen. In de beleidsnota Werk en sociale economie 2019- 2024 is werkbaar werk een terugkerend thema in verschillende strategische doelstellingen.

Het kennisdomein Welzijn & Organisatie focust op de relatie tussen omgevingsfactoren uit de werkomgeving (o.a. arbeidsorganisatie, leiderschap, organisatiesystemen, organisatiecultuur) en de privésfeer (o.a. rolconflicten, rolpatronen, tijdsbesteding) en persoonlijke kenmerken (o.a. leeftijd, sociale psychologische fysieke behoeften) en de impact op het welbevinden van werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit kennisdomein onderzoekt het begrip *werkbaarheid* vanuit een perspectief van welzijn.³ Welzijn wordt gedefinieerd als een multidimensionaal concept bestaande uit psychologisch, fysiek en sociaal welzijn. Werkomgevingen hebben een sterke invloed op het welzijn van werknemers die bestaat uit het *voorkomen* van negatieve welzijnsuitkomsten als het bevorderen van positieve welzijnsuitkomsten.⁴



Figuur 3: Mapping van thema's in het kennisdomein Welzijn & Organisatie

¹ SERV. (2019). Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019-werknemers. Brussel: SERV.

² SERV. (2017). Actieplan Werkbaar Werk. SERV. Brussel (<http://www.serv.be/serv/publicatie/actieplan-werkbaar-werk>).

³ Het leeraspect binnen *werkbaarheid* worden onderzocht in het domein *Arbeidsmarkt en leren*.

⁴ Voor een overzicht van cijfers, studies en definities in deze sectie zie: De Bock, S., & Wauters, B. (2020). Autonome motivatie als focus voor te subsidiëren HRM-interventies. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 30(1), 157-166. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

3.1.2 Afbakening en kennisvragen

- **Hoofdvraag 1: Hoe beïnvloedt het functioneren van organisaties het welzijn van werknemers?**
 - Wat is het belang van werknemerswelzijn voor de verschillende betrokken stakeholders (cf. burgers, organisaties, overheden) en hoe verhoudt zich dit tot economische belangen zoals productiviteit?
 - Welke **maatschappelijke en technologische evoluties** (cf. demografisch, economisch, etc.) vormen belangrijke uitdagingen voor het organiseren van werk en het bevorderen van werknemerswelzijn?
 - Op welke manier hebben **organisatiesystemen** zoals HRM en informatiesystemen een impact op het functioneren van werknemers zoals motivatie en welzijn?
 - Hoe draagt **organisatiecultuur** bij tot werknemerswelzijn?
 - Wat is de invloed van **leiderschap** op werknemerswelzijn?
 - Wat is de impact van nieuwe werkvormen (bv. telewerk, flexibilisering) op het welzijn van werknemers?
 - Wat is het verband tussen 'leren', 'welzijn' en 'werkmotivatie' binnen organisaties?
 - Welke type en combinatie van interventies in organisaties hebben een positieve impact op werknemerswelzijn?
 - Wat is de rol van de overheid m.b.t. het stimuleren van een organisatieklimaat rond welzijn in organisaties in Vlaanderen?

- **Hoofdvraag 2: Welke factoren zijn bepalend voor een werk-privé balans met een positieve impact op welzijn?**
 - Wat is het belang van privé-werk balans in Vlaanderen?
 - Wat zijn de persoonlijke en omgevingsdeterminanten van een werk-privé balans en wat is de impact op welzijn??
 - Wat is de impact van Corona op de werk-privé balans van werknemers?
 - Welke interventies hebben een positieve impact op werk-privé balans?
 - Wat is de rol van de overheid in het bevorderen van een 'gezonde' werk-privé balans?
 - Wat zijn specifieke behoeften per levensfase van mensen⁵ die bepalend zijn voor een het langer kunnen en willen doorwerken (cf. duurzame inzetbaarheid en langer werken) en hoe vertalen deze zich naar de werkomgeving?

- **Hoofdvraag 3: In welke mate verandert de arbeidsorganisatie in ondernemingen?**
 - Hoe kunnen organisaties evolueren naar lerende organisaties?
 - Wat is een leercultuur en hoe kan dat gestimuleerd worden op niveau van een organisatie?
 - Welke vormen van leiderschap bestaan er? Hoe dragen die bij tot een lerende organisatie en leercultuur?
 - Hoe kan jobrotatie leiden tot lerende organisaties?

⁵ [Transitiemodel Schmid](#)

3.2 KENNISDOMEIN INCLUSIEVE SAMENLEVING

3.2.1 Introductie

Het begrip 'afstand tot de arbeidsmarkt' wordt als maatstaf gebruikt voor de kans dat iemand een job vindt als functie van haar of zijn profiel en de vraag op de arbeidsmarkt. Personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt geraken moeilijk aan een job omwille van een tekort aan enerzijds competenties waarvoor vraag bestaat en/of anderzijds attitudes die nodig zijn voor het zoeken naar een job. De groep van personen wordt gekenmerkt door een sterke heterogeniteit op het vlak van oorzaken of redenen voor het niet vinden van een job.⁶ Deze vaststelling impliceert een nood voor de overheid voor het ontwikkelen en implementeren van een gedifferentieerd aanbod aan maatregelen om met deze sterke diversiteit om te gaan (vb. via gesubsidieerde tewerkstelling in de sociale economie of specifieke doelgroepkortingen).

Een tweede invalshoek binnen dit domein focust op *de mechanismen* en *processen* die resulteren in 'afstand tot de arbeidsmarkt'. Deze mechanismen zijn divers, treden op verschillende niveaus, kunnen simultaan optreden en hebben een combinatie van factoren als oorzaak (cf. multi-problematiek). Deze diverse set aan processen en mechanismen kunnen onder een gemeenschappelijke noemer van 'arbeidsmarktexclusie' gezet worden. Deze mechanismen worden vaak gevat onder concepten zoals o.a. 'diversiteit', 'gelijke kansen', 'integratie' en 'discriminatie'.

De eeuwig evoluerende maatschappij als het gevolg van macro-trends en shocks zoals klimaat, technologie, internationalisering, enzoverder heeft een invloed op de rol van werk in onze maatschappij. De verwevenheid van werk en identiteit, het dominante denken en discours van productiviteit en economische groei en de herverdeling van welvaart staan onder druk door trends zoals stijgende ongelijkheid, klimaatopwarming en technologische vooruitgang. Ook de recente Covid-19 pandemie en druk op het gezondheid- en verzorgingssysteem doen vragen rijzen over de (geldelijke) waardering van jobs en hun maatschappelijke meerwaarde. Het vraagstuk rond werk is in constante beweging en vergt constante kritische reflectie over wat vooruitgang betekent en vooral kan betekenen.



Figuur 4: Mapping van thema's in het kennisdomein Inclusieve Samenleving

⁶ Zie bijvoorbeeld een recent rapport van het Steunpunt Werk en het Departement Werk en Sociale Economie over o.a. de werkzaamheidsgraad van kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt: https://www.steunpuntwerk.be/system/files/werk_rapport_2020_04.pdf.

3.2.2 Afbakening en kennisvragen

- **Hoofdvraag 1: Wat zijn determinanten voor een duurzame integratie en activering van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en niet-actieven?**
 - Wat is het reële arbeidspotentieel van profielen in de diverse groepen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en inactieven?
 - Welke drempels en hefbomen ervaren verschillende doelgroepen om de arbeidsmarkt te betreden?
 - Welke drempels ervaren personen met een afstand tot de arbeidsmarkt om deel te nemen aan acties vanuit de overheid?
 - Wat is het potentieel van beleidsmaatregelen (sociale economie, doelgroepenkorting, jobbonus,...) om personen met een groter afstand tot de arbeidsmarkt te activeren?

- **Hoofdvraag 2: Wat zijn de macro-, meso- en micro-mechanismen van arbeidsmarktexclusie in Vlaanderen?**
 - Wat zijn de voornaamste oorzaken en mechanismen⁷ van arbeidsmarktexclusie in Vlaanderen?
 - Welke groepen van mensen⁸ zijn het meeste vatbaar voor arbeidsmarktexclusie?
 - Wat is de impact van diverse vormen van arbeidsmarktexclusie op relevante maatschappelijke outcomes zoals de optimale benutting van het arbeidspotentieel in Vlaanderen, welzijn, participatie, armoede en andere vormen van sociaaleconomische ongelijkheid?
 - Wat is de maatschappelijke impact van technologische vooruitgang op de vraag naar arbeid en arbeidskansen van diverse groepen in de samenleving?

- **Hoofdvraag 3: Hoe evolueert de rol van arbeid in onze samenleving?**
 - Hoe beïnvloedt de maatschappelijk waardering van werk en verschillende types jobs de job voorkeuren en -bereidheid van mensen in Vlaanderen?
 - Hoe evolueert de functie van arbeid als sociaal herverdelingsmechanisme van welvaart binnen het huidige sociaaleconomische paradigma?

⁷ Bijvoorbeeld fysieke, psychologische, sociale, economische, technologische en institutionele mechanismen.

⁸ Bijvoorbeeld te onderscheiden op het vlak van leeftijd, afkomst, niveau van vaardigheden, geslacht, seksualiteit, gezondheid, cultuur, enzoverder.

3.3 KENNISDOMEIN ECONOMIE

3.3.1 Introductie

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden voor een groot deel gestuurd door de werking van de economie. Als de economie groeit, stijgt meestal ook de werkgelegenheid. Wanneer bepaalde economische sectoren groeien of krimpen vertaalt zich dit naar een verhoogde of verminderde vraag naar bepaalde types vaardigheden.

Het economisch systeem is in constante beweging door continue technologische ontwikkeling die wordt gekenmerkt door steeds hogere digitalisering, connectiviteit, automatisering en dataproductie. Vaak wordt in de discussie rond technologische ontwikkeling en de arbeidsmarkt gefocust op jobdestructie. Andere uitdagingen bestaan uit ontwikkelingen van de vraag op het vlak van vaardigheden en arbeidsmarktinclusie. Tegelijk bieden heel wat technologische ontwikkelingen opportuniteiten met zich mee op het vlak van jobcreatie maar ook de toegankelijkheid van werk en arbeidsorganisatie. Samen met technologische ontwikkelingen ontstaan nieuwe economische modellen en sectoren zoals de deel- en platformeconomie. Bijkomend hebben macro-trends en -schokken zoals COVID-19 en Brexit een aanzienlijke impact op de Vlaamse economie en bijgevolg ook de arbeidsmarkt.

De Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt wordt doorgaans als vrij rigide omschreven: mensen blijven relatief lang dezelfde jobs uitoefenen en er is weinig mobiliteit tussen sectoren. Hierdoor zijn er krimpende sectoren en ondernemingen met personeel in overschot terwijl andere sectoren en ondernemingen hun vacatures niet ingevuld krijgen. Deze rigiditeit verkleint ook de kansen van niet-werkenden om een transitie naar werk te maken. Maar ook binnen sectoren en beroepen kan meer jobmobiliteit vermijden dat mensen uitgekeken raken op hun job, fysiek of mentaal onder hun werk gaan lijden, of vroegtijdig de arbeidsmarkt willen verlaten. Ook de huidige beleidsnota Werk en Sociale Economie (2019-2024) stelt dat jobmobiliteit ondersteund moet worden om onder meer knelpuntberoepen ingevuld te krijgen, kansen te creëren voor de activering van werkzoekenden en niet-beroepsactieven, en om mensen bedreigd met ontslag tijdig naar een nieuwe stap in hun loopbaan te leiden. Competentieprognoses kunnen een eerste licht schijnen op welke competenties in toenemende mate nodig gaan zijn, welke sectoren gaan groeien en welke zullen afnemen in belang.

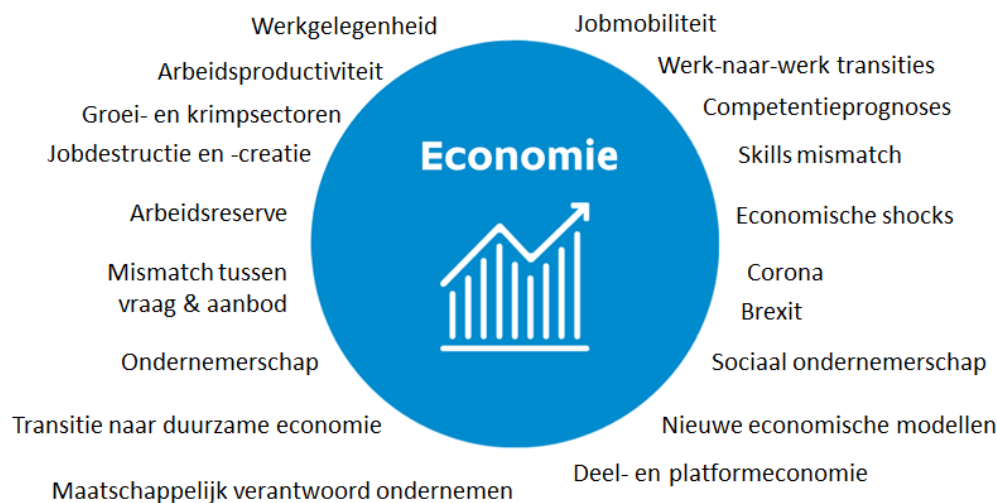
Arbeidsproductiviteit is een belangrijke indicator voor economische performantie en de internationale concurrentiepositie. De arbeidsproductiviteit in België behoort tot de hoogste ter wereld maar toont een dalende groeitrend.⁹ De belangrijkste factoren die de hoge arbeidsproductiviteit in België verklaren is het talent en hoge competentieniveau van de Belgische arbeidskrachten. Tegelijk creëren o.a. demografische evoluties zoals vergrijzing en technologische ontwikkelingen zoals digitalisering druk op de matching tussen de vraag en het aanbod van vaardigheden.¹⁰

De *verduurzaming* van de economie in Vlaanderen is een brede uitdaging die vele sub-dimensies en -transities omvat. De beweging naar een CO2-neutrale economie vormt een uitdaging die ook opportuniteiten met zich mee brengt zoals de ontwikkeling van nieuwe sectoren en jobs. Verder herkennen we ook het belang en potentieel van de ontwikkeling van een breed begrip van en kader rond *duurzaamheid* waarin zowel de sociale en ecologische dimensie samen worden geïntegreerd.

⁹ OECD (2019) *In-Depth Productivity Review of Belgium*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/88aefcd5-en>. (link)

¹⁰ Zie bijvoorbeeld OECD (2015) *Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from Micro Data*, OECD Publishing, Paris. (link)

Bijkomend zien we ook evoluties in het denken rond economie die zich vertalen in vormen en stijlen van ondernemerschap. Nieuwe discours zoals de 'donuteconomie', 'degrowth' en de betekenis-economie beïnvloeden de manier waarop onze economie functioneert maar hebben ook een impact op het vraagstuk rond arbeid zoals bv. de vraag naar bepaalde skills en job design.



Figuur 5: Mapping van thema's binnen het kennisdomein Economie

3.3.2 Afbakening en kennisvragen

- **Hoofdvraag 1: Hoe verloopt de matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (cf. arbeidsreserve, knelpuntberoepen, arbeidsmigratie)?**
 - Wat zijn de belangrijkste mechanismen die vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar afstemmen?
 - Welke van de afstemmingsmechanismen zijn beïnvloedbaar door en sociaal-politiek wenselijk voor overheidsinterventie(s)?

- **Hoofdvraag 2: Hoe evolueren transitie op de arbeidsmarkt zoals job transitie en job mobiliteit?**
 - Welke bewegingen kunnen we observeren aan de aanbod- en vraagzijde op de arbeidsmarkt (bv. jobcreatie, job destructie, in- en uitstroom, job-job transitie, enzoverder)
 - Welke sectoren en sub-sectoren zorgen voor de meeste aangroei van jobs ?
 - Hoe evolueren deze bewegingen aan de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt deze doorheen de tijd?

- **Hoofdvraag 3: Wat is de impact van technologische evoluties en ontwikkelingen zoals digitalisering, robotisering en automatisering op de vraag en het aanbod van arbeid in Vlaanderen?**

- Welke technologische ontwikkelingen worden verwacht een impact te hebben op de arbeidsmarkt in Vlaanderen?
 - Wat is de impact van deze nieuwe technologische ontwikkelingen op arbeidsorganisatie (bv. job design, leiderschap en werkstructuren) en vervolgens op werknemers op het vlak van inzetbaarheid en werkbaarheid?
 - Hoe zal de vraag naar nieuwe/digitale vaardigheden samen met technologische ontwikkeling evolueren?
- **Hoofdvraag 4: Wat is de wederzijdse impact van het functioneren van de arbeidsmarkt en de arbeidsproductiviteit in Vlaanderen?**
- Wat is de relatie tussen de arbeidsmarkt en economische productiviteit?
 - Wat is het belang van de (verwachte) impact van ongelijkheid en discriminatie op de arbeidsmarkt op economische productiviteit?
 - Wat is (het belang van) de economische impact van skills mismatch en krapte in Vlaanderen?
 - Wat is de impact van hogere verwachtingen inzake arbeidsproductiviteit op de arbeidspopulatie?
- **Hoofdvraag 5: Wat is de impact van economische trends en shocks op de arbeidsmarkt in Vlaanderen?**
- Wat is de impact van Brexit op de Vlaamse economie en arbeidsmarkt?
 - Wat is de impact van Covid-19 op de Vlaamse economie en de arbeidsmarkt?
 - Wat zijn hefboomen om de capaciteit van de arbeidsmarkt om economische schokken op te vangen of zich effectief aan te passen?
- **Hoofdvraag 6: Wat is de impact van een duurzame economie op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en op welke manieren kan de arbeidsmarkt bijdragen aan de transitie naar een groene economie?**
- Wat is de impact van de transitie naar een CO2-neutrale economie op de arbeidsmarkt?
 - Wat zijn hefboomen in arbeidsmarkt(beleid) die de transitie naar een CO2-neutrale economie kunnen faciliteren?
 - Wat is het belang van een geïntegreerd model van 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' voor Vlaanderen en hoe zit het aspect 'arbeidsmarkt' hierin vervat?
- **Hoofdvraag 7: Hoe veranderen productie- en verdienmodellen in de komende decennia en hoe heeft dit een invloed/impact op de arbeidsmarkt?**
- Wat is het belang nieuwe economische modellen zoals deel-, platform- en gig-economie en coöperaties op de arbeidsmarkt op het vlak van flexibilisering en wat is de impact op de arbeidsmarkt in Vlaanderen (o.v.v. werkbaarheid, inzetbaarheid en klassieke arbeidscontractvormen)?
 - Wat zijn opportuniteiten van deze nieuwe economische modellen voor het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen?

3.4 KENNISDOMEIN LEREN

3.4.1 Introductie

Door de verschuivingen die we kunnen verwachten op de arbeidsmarkt, gedreven door megatrends zoals digitalisering, robotisering, globalisering en klimaatverandering, zal de rol van leren alleen maar toenemen. Mensen zullen hun (leer)loopbaan in handen moeten nemen om zich bij te scholen en hun vaardigheden up-to-date te houden. Hiervoor zullen er transities nodig zijn, binnen jobs, maar ook tussen jobs zelfs tussen sectoren.

Ook de vraag naar de erkenning en validering van competenties dringt zich op. Als we snel willen schakelen, moeten de manieren van kwalificeren hierop aangepast zijn. Dit alles zal ook druk leggen op de mate waarin bedrijven zich moeten organiseren, hoe ze een leercultuur kunnen stimuleren en hoe ze lerende organisaties kunnen worden. Technologie is niet alleen een driver van verandering, maar kan ook aangewend worden om leren aantrekkelijker en toegankelijker te maken. We denken hierbij aan toepassingen zoals AR, VR of AI.

Om levenslang leren te stimuleren zullen er andere manieren van leren gestimuleerd en verkend moeten worden, die meer rekening houden met de integratie van leren, werken en leven, zoals werkpleklernen, hybride leren, e-leren. Binnen duaal leren stellen zich nog heel wat beleidsvragen, bijvoorbeeld naar de rol van de mentor, of hoe we specifiek KMO's kunnen ondersteunen.

Vervolgens moeten we ook kijken naar de governance en de financiering van het leren. Wat is de rol van de sectoren, de opleidingswereld, de bedrijven, de overheid? Wie moet welke stimulansen en incentives krijgen?

Een transversale vraag binnen het kennisdomein leren gaat over de kwaliteit van leren en het leerrendement op niveau van het individu, organisaties en de samenleving.



Figuur 6: Mapping van thema's binnen het kennisdomein Leren

3.4.2 Afbakening en kennisvragen

- **Hoofdvraag 1: Welke vaardigheden zullen in toenemende mate nodig zijn?**
 - Hoe moeten skills bewezen en gevalideerd worden? (GKK, micro kwalificaties, beroepskwalificaties, deelkwalificaties,...)
 - Welk type van skills kunnen we onderscheiden en wat is hun belang (STEM skills, digitale skills, transversale/21st eeuwse skills,...)?

- **Hoofdvraag 2: Hoe kunnen technologie en flexibele leervormen een meerwaarde betekenen in leren?**
 - Wat zijn de toepassingen van het gebruik van technologie in leren: AR, VR, AI?
 - In hoeverre dragen flexibele en hybride leervormen (zoals e-leren) bij tot een sterkere leercultuur?

- **Hoofdvraag 3: Hoe kan duaal leren / werkpleklernen verder versterkt worden?**
 - Wat is het belang van een kwaliteitsvolle mentoropleiding?
 - Wat is het belang van een kwaliteitsvolle leerwerkplek?
 - Hoe kunnen we het aanbod aan werkplekken stimuleren?
 - Hoe kunnen we duaal leren ook voor werkenden stimuleren?

- **Hoofdvraag 4: Hoe kan een leercultuur in de brede samenleving gestimuleerd worden?**
 - Welke initiatieven kunnen bijdragen tot een sterkere leercultuur en een hogere leerbereidheid?
 - Wat zijn drempels en hefbomen die verschillende doelgroepen ervaren voor levenslang leren?
 - Welke rol spelen formeel, informeel en non-formeel leren ; hoe beïnvloeden ze elkaar?
 - Hoe kan de toegankelijkheid van leren verbeterd worden?
 - Wat zijn leerecosystemen en hoe moeten ze georganiseerd worden?

3.5 KENNISDOMEIN OMGEVING

3.5.1 Introductie

De vorm en ontwikkeling van de fysieke ruimte op verschillende schaalniveaus (niveau van gebouw of perceel tot globale netwerken) heeft invloed op de werking van de maatschappij. Omgekeerd bepalen de werking en ontwikkeling van de maatschappij sterk hoe de fysieke ruimte en hoe wij die beleven evolueert.

De ruimtelijke organisatie van economische en woonfuncties zorgt voor mobiliteitsnoden en effectieve stromen. Mobiliteit heeft invloed op economische efficiëntie¹¹ en welzijn van individuele personen (bv. tijdsbesteding, blootstelling aan vervuiling en stress als gevolg van mobiliteitsbeleving)¹².

De evolutie naar meer plaats- en tijdsafhankelijk werken heeft een impact op het gebruik en leegstand van werkruimten en creëert tegelijk nieuwe behoeften hoe we onze woonfuncties (en -omgevingen) inrichten om een gezonde (thuis)werkplek en work-life balans te faciliteren. Tegelijk heeft ruimtelijke inrichting van gebouwen onder andere een invloed op de toegankelijkheid van arbeidsplaatsen en werkbeleving.

Ook de manier waarop werk wordt georganiseerd een impact op onze omgeving en meer bepaald klimaat zoals bijvoorbeeld de CO²-uitstoot door woon-werkverkeer en het energieverbruik door werkplekken.



Figuur 7: Mapping van thema's binnen het kennisdomein Omgeving

¹¹ Zie bijvoorbeeld dit [OESO-rapport](#) uit 2013.

¹² Zie bijvoorbeeld Stichting Innovatie en Arbeid (2018) 'Rapport Pendelen en Werkbaar Werk', Brussel. ([link](#))

3.5.2 Afbakening en kennisvragen

- **Hoofdvraag 1: Wat is de impact van ruimtelijke evoluties (bv. verstedelijking, verweving en multifunctioneel ruimtegebruik) op arbeidsorganisatie in Vlaanderen?**
 - Hoe evolueert de toegankelijkheid van werkomgevingen?
 - Hoe kan multifunctioneel ruimtegebruik een impact hebben op arbeidsorganisatie?
 - Wat zijn de voorwaarden voor de concentratie van economische activiteit en arbeidsplaatsen in stedelijk gebied op het vlak van ruimtelijke inrichting?
 - Hoe kan ruimtelijke inrichting bijdragen aan een positieve werkbeleving?

- **Hoofdvraag 2: Wat is de impact van mobiliteit en inter-connectiviteit op de werking van de arbeidsmarkt (bv. job mobiliteit en economische migratie)?**
 - Wat is de impact van steeds toenemende inter-connectiviteit op het vlak van mobiliteit zoals bv. pendel voor arbeidsmobiliteit op verschillende geografische niveaus?
 - Wat is de impact van het huidige mobiliteitssysteem op de arbeidsproductiviteit?

- **Hoofdvraag 3: Wat is de impact van de werking en organisatie van de arbeidsmarkt op omgeving en milieu?**
 - Wat is de uitstoot van het woon-werk verkeer in Vlaanderen?
 - Wat is het energieverbruik van werkomgevingen?
 - Wat betekent het gebruik en de inrichting van werkomgevingen op het vlak van efficiënt ruimtegebruik?

3.6 KENNISDOMEIN GOVERNANCE

3.6.1 Introductie

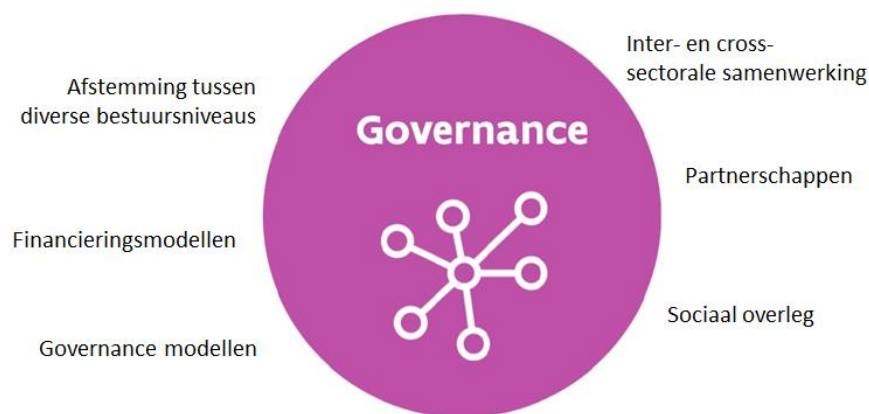
Om de doelstellingen van het arbeidsmarktbeleid te realiseren, moeten heel wat verschillende actoren binnen en tussen overheden, uit het middenveld en de private sector samenwerken:

- verticale samenwerking over bestuursniveaus heen
- horizontale samenwerking tussen beleidsdomeinen
- samenwerking met en tussen sociale partners
- samenwerking met en tussen sectoren

Deze uitdagingen vragen **een passend organisatiemodel en een heldere invulling van de rol van alle actoren op de arbeidsmarkt**. De vele complexe thema's en uitdagingen op het vlak van arbeidsmarkt vergen nieuwe vormen van samenwerkingsverbanden tussen verschillende (types) van actoren en bijpassende financieringssystemen.

Het concept 'samenwerkingsmodel' wordt binnen dit kennisdomein breed gedefinieerd en omvat onder andere het bepalen van prioriteiten en toewijzen van middelen d.m.v. structuren en processen van verantwoording, vertegenwoordiging en participatie, transparantie enzoverder. Het omvat de werk- en machtsrelaties tussen verschillende actoren op de arbeidsmarkt op het vlak van formele en informele rollen, bevoegdheden en door activiteiten van coördinatie en samenwerking.

Dit domein onderzoekt enerzijds de dynamieken op de arbeidsmarkt (vb. in- en uitstroom, matching van vraag en aanbod, knelpuntberoepen, werk-naar-werk-transities) alsook de aspecten rond 'governance' of de manier waarop de arbeidsmarkt en het functioneren ervan in Vlaanderen wordt georganiseerd.



Figuur 8: Mapping van thema's binnen het kennisdomein Governance

3.6.2 Afbakening en kennisvragen

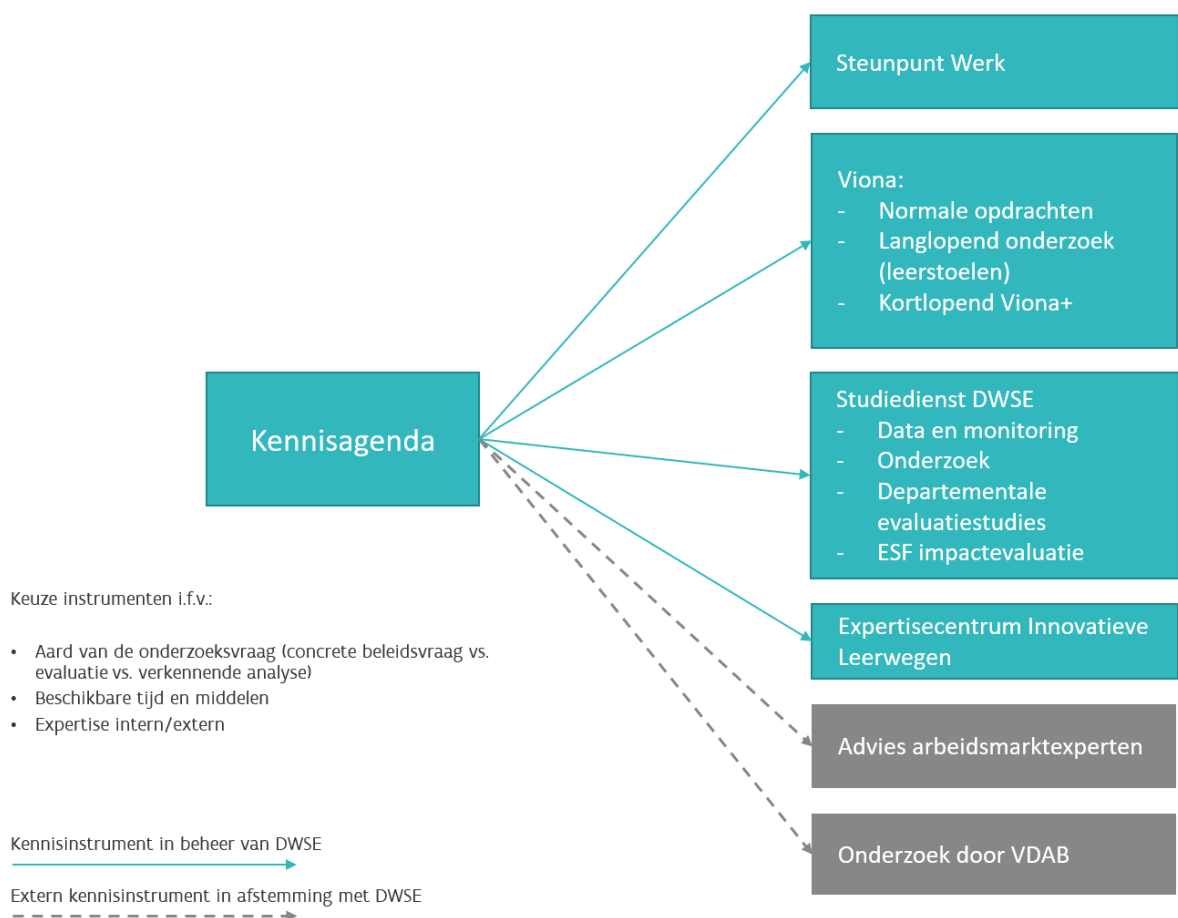
- **Hoofdvraag 1: Hoe kunnen sectorale, regionale, publieke en/of private partnerschappen en sociaal overleg het beleid versterken afhankelijk van de maatschappelijke problematiek en rekening houdende met verschillende bestuursniveaus?**
 - Welk samenwerkingsmodel is geschikt voor welke (type van) maatschappelijke problematiek?
 - Welke politieke, organisatorisch-bestuurlijke en legislatieve drempels staan samenwerking en partnerschap in de weg ?
 - Bereiken huidige partnerschappen en samenwerkingen op het vlak van arbeidsmarktbeleid hun potentieel op het vlak van integratie en synergie?
 - Op welke vlakken kan wetenschappelijk onderzoek de ontwikkeling en uitvoering van arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen verder en beter onderbouwen?

- **Hoofdvraag 2: Wat is de lange termijn impact van actief en passief arbeidsmarktbeleid?**
 - Welke afwegingen onderliggen de ontwikkeling en inzet van een instrumentenmix voor tewerkstellingsbeleid in Vlaanderen?
 - Wat leren we uit de instrumentenmix en inzet ervan uit de voorbije 10 jaar op het vlak van korte en lange termijneffecten?²

4 KENNISINSTRUMENTEN TER UITVOERING VAN DE AGENDA

In dit onderdeel beschrijven we de verschillende kennisinstrumenten om de kennisagenda uit te voeren. Het kennisinstrumentarium wordt samengevat in onderstaande figuur. De instrumenten in de blauwe vakken worden rechtstreeks aangestuurd door en in opdracht van het Departement Werk en Sociale Economie.

De werking omtrent de advisering door arbeidsmarktexperten gebeurt in opdracht van de bevoegde Minister Werk en Sociale Economie maar wordt beheerd door het Departement Werk en Sociale Economie. Een laatste categorie omvat de onderzoeksprogramma's van overheidspartners binnen het domein Werk en Sociale economie. De werking en programma's van deze actoren worden niet besproken in dit document.



Figuur 9: Overzicht van het kennisinstrumentarium

4.1 STEUNPUNT WERK

Het Steunpunt Werk (www.steunpuntwerk.be) is door de Vlaamse Regering erkend als Steunpunt voor Beleidsrelevant Onderzoek voor de periode 2021-2025.

Het nieuwe steunpunt Werk wordt opgevat als een **data- en expertisecentrum voor de Vlaamse arbeidsmarkt**.

De **hoofdpdracht** van het Steunpunt Werk ligt in het opbouwen van een data-infrastructuur, met name het ontwikkelen, koppelen en beschikbaar stellen van arbeidsmarktdata ter ondersteuning van beleid en onderzoek inzake arbeidsmarkt.

Het Steunpunt Werk staat in voor volgende **deelopdrachten**:

1. Ontwikkelen en actualiseren van arbeidsmarktindicatoren, en dit zowel voor de aanbodzijde¹³ als de vraagzijde¹⁴ van de arbeidsmarkt
2. Ontwikkelen, actualiseren en onderhouden van arbeidsmarktprojecties zoals bijvoorbeeld instroomprojecties, uitstroomprojecties, werkzaamheidsprojecties, competentieprognoses, sectorale projecties
3. Uitbouwen van een kruispuntfunctie voor arbeidsmarktdata via structurele koppeling, integratie van Vlaamse datastromen en datastromen van andere beleidsniveaus en arbeidsmarktactoren
4. Uitvoeren van verdiepende analyses voor het beleid op basis van de beschikbare arbeidsmarktdata

De **Stuurgroep Steunpunt Werk** stuurt het Steunpunt inhoudelijk aan. Daarin zitten vertegenwoordigers van de Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners.

Het Steunpunt Werk is als kenniscentrum ingebed in de [Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen](#) van de KU Leuven en staat onder leiding van prof. dr. Luc Sels. [Sarah Vansteenkiste](#) is coördinator van het Steunpunt.

De wederzijdse rechten en plichten, het werkingskader en de verdere afspraken met het Steunpunt Werk zijn vervat in een **beheersovereenkomst**.

De operationele doelstellingen van het Steunpunt voor de volgende jaren worden uitgewerkt in een **meerjarenplan** en verder geconcretiseerd in **jaarplannen**.

De **output** van het Steunpunt wordt via de website www.steunpuntwerk.be verspreid.

Hier zijn een uitgebreide set van cijferreeksen, simulatietools en analyserapporten terug te vinden. Het Steunpunt Werk publiceert ook een eigen tijdschrift, Over.Werk, met zowel eigen analyses als gastartikels.

¹³ Bijvoorbeeld de ontsluiting van data rond niet-beroepsactieve groepen.

¹⁴ Bijvoorbeeld data rond tewerkstelling, competenties en vacatures.

4.2 VIONA-PROGRAMMA

Het letterwoord 'VIONA' staat voor **Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarkt-rapportering**. Het is een onderzoeksnetwerk dat in 1994, op initiatief van de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners, werd uitgebouwd ter bevordering van het strategische arbeids-marktonderzoek in Vlaanderen.

VIONA-onderzoeken focussen op concrete vraagstukken rond het actuele werkgelegenheidsbeleid. Ze worden overwegend ingedeeld in drie categorieën, gebaseerd op looptijd:

- **Kortlopend VIONA-onderzoek:** Deze VIONA-projecten zijn kortlopende onderzoeksopdrachten met een looptijd van max. 4 maanden richtinggevend. De doelstelling is om urgente beleidsvraagstukken op korte termijn te ondersteunen met kennis en wetenschappelijke inzichten. Vaak gaat het over het maken van syntheses van bestaande kennis en inzichten en/of over kortlopend (data-gedreven) onderzoek op basis van bestaande datasets.. Het kortlopend VIONA-onderzoek kan evaluatief of verkennend van aard zijn.
- **'standaard' VIONA-onderzoek:** Deze VIONA-opdrachten zijn opgevat als beleidsrelevante onderzoeksopdrachten met een looptijd van ca. 1 jaar. De doelstelling is om specifieke onderzoeksvragen vanuit het beleid te beantwoorden. Een VIONA-opdracht eindigt altijd met beleidsadvies en -aanbevelingen. Het klassieke VIONA-onderzoek kan evaluatief of verkennend van aard zijn.
- **Langlopend VIONA-onderzoek (VIONA-leerstoelen):** Leerstoelen worden opgebouwd uit verschillende pakketten met elk een eigen finaliteit. Gezien de brede scope van dit type onderzoek hanteren ze vaak een multi-method opzet. De doelstelling is om gedetailleerde beleidsinzichten te verwerven voor onderwerpen en vraagstukken waarover de administratie nog niet voldoende inzicht en informatie beschikt. Beleidsevaluatie of monitoring komen hierin niet aan bod.

VIONA-oproepen staan open voor onderzoekers en onderzoeksgroepen uit de universiteiten en hogescholen én voor private consultancy onderzoeksgroepen.

Het VIONA-programma wordt aangestuurd en opgevolgd door de **Stuurgroep VIONA**, die bestaat uit afgevaardigden van de Vlaamse ministers bevoegd voor Werk en voor Sociale, de Vlaamse sociale partners en het Departement WSE. De VIONA-stuurgroep staat in voor de inhoudelijke sturing van het onderzoeksprogramma en lanceert **jaarlijks één tot twee projectoproepen voor meerdere studie- en onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten**. De minister bevoegd voor Werk keurt de oproepen en projecten goed, rekening houdend met het advies van de Stuurgroep. De projectoproepen zijn in beheer van het Departement WSE.

Alle **eindrapporten** en **samenvattingen** van afgerond onderzoek worden na vrijgave in de **publicatie-databank** op [vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be) geplaatst:

<https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/publicaties>

4.3 STUDIEDIENST DWSE

Onderzoekactiviteiten binnen DWSE worden gecoördineerd door de studiedienst en kunnen ingedeeld worden in vier processen met elk hun eigen programma:

- Data en monitoring
- Onderzoek
- Beleidsevaluatie
- Expertisecentrum innovatieve leerwegen¹⁵

4.3.1 Data en monitoring

Het team data en monitoring focust zich op het monitoren van beleid aan de hand van diverse indicatoren uit verschillende datasets inclusief het ontwikkelen van automatische rapporten in de vorm van dashboards en monitors. Verder is dit team verantwoordelijk voor de aansturing van het Steunpunt Werk en het ad hoc ondersteunen van het beleid door het verzamelen, bewerken en presenteren van data en cijfers.

4.3.2 Onderzoek

Onderzoek houdt zich vooral bezig met (lange termijn) onderzoek en evaluatie. Binnen dit team wordt het VIONA onderzoek gecoördineerd, met name het lanceren van VIONA-projectoproepen, het opstellen en opvolgen van uitbestede onderzoeksopdrachten en nazorg op het vlak van formuleren van beleidsadvies naar aanleiding van deze onderzoeken. Dit team voert ook eigen onderzoek uit afhankelijk van de beschikbare methodologische en thematische expertise. Bijkomend wordt ook werk gemaakt van een evaluatieagenda voor het departement DWSE.

4.3.3 Beleidsevaluatie

Binnen beleidsevaluatie maken we onderscheid tussen departementale beleidsevaluatie en evaluatie uitgevoerd in het kader van het programma van ESF-Vlaanderen. De voornaamste reden waarom hier onderscheid tussen gemaakt wordt is dat beiden vooralsnog een andere manier van programmering en uitvoering volgen.

Departementale evaluatiestudies

Beleidsbeoordelingen in beheer van het departement Werk en Sociale Economie maken gebruik van de interne capaciteit van het departement of kunnen via een overheidsopdracht via de VIONA-werking uitbesteed worden. De uitvoering en validatie van interne evaluaties gebeurt in overleg met het kabinet van de minister. Interne evaluaties worden doorgaans niet online gecommuniceerd. Uitbestede evaluatiestudies volgens de procedure voor overheidsaanbestedingen en worden na goedkeuring door het kabinet wel gepubliceerd op de **publicatie-databank** op vlaanderen.be: <https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/publicaties>

Beleidsbeoordeling is een proces dat meer systematiek en organisatie vergt. Er wordt in 2021 een meerjarig departementaal evaluatieplan opgemaakt met prioriteiten rond ex-ante- en ex-post-impactevaluatie. Dit gebeurt op basis van de nieuwe beleidsprioriteiten en van een screening van de huidige evaluatieleemtes en wordt afgetoetst met het kabinet.

¹⁵ De werking van het expertisecentrum wordt in sectie 5.6 apart in detail toegelicht.

ESF-Impactevaluatie

ESF-Vlaanderen is gebonden aan de evaluatieverplichting van de Europese Commissie en maakt voor de gehele programmaperiode 2014-2020 een meerjarig evaluatieplan op.¹⁶ De ESF-impactevaluaties worden opgevolgd en goedgekeurd door de ESF-Evaluatiecommissie. Deze commissie is samengesteld uit vertegenwoordigers van het Departement WSE, Onderwijs, VDAB, ESF-Vlaanderen en sociale partners.

Evaluaties in beheer van ESF-Vlaanderen kunnen uitbesteed of uitgevoerd worden door eigen evaluatoren. DWSE voorziet hiervoor twee onderzoekers voor het uitvoeren en opvolgen van ESF-impactevaluatiestudies.¹⁷

ESF-evaluatiestudies onderzoeken hoofdzakelijk de **beleidsimpact** van ESF-oproepen.¹⁸ Specifiek wordt impactevaluatie door ESF ingevuld als: “het voldoende empirisch onderbouwen van cruciale aannames betreffende causale relaties tussen de interventie en de beoogde uitkomsten voor de doelgroep”. Het **type onderzoek** dat in het kader van ESF wordt uitgevoerd bestaat uit zowel literatuurstudie als empirisch onderzoek.

- Literatuurstudies worden ex-ante uitgevoerd ter ontwikkeling van een theoretisch kader voor en onderbouwing van de programmatheorie.
- Empirische evaluatiestudies worden ex-post uitgevoerd en kunnen zowel een ‘theory based’ als een counterfactual evaluatiebenadering volgen.

Rapporten worden gepubliceerd via de ESF-website en de publicatie databank van de Vlaamse Overheid.

4.3.4 Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen

Het expertisecentrum innovatieve leerwegen van het Departement Werk en Sociale Economie ondersteunt het Partnerschap Levenslang Leren (PLL) in haar uitdaging om in Vlaanderen tot een nieuw leersysteem en een algemene mentaliteitsverandering rond Levenslang Leren te komen. Op korte termijn zal het PLL met behulp van vijf werkgroepen en verschillende experts een actieplan opleveren om op langere termijn via acties een positieve impact te hebben op levenslang leren.

Het expertisecentrum werkt rond zeven pijlers om van levenslang leren een succesverhaal te maken:

1. Het expertisecentrum **coördineert** de werkzaamheden van het PLL en verzorgt het **secretariaat** in samenwerking met het Departement Onderwijs en Vorming. Het maakt de vertaalslag tussen de uitkomsten van het PLL, de werkgroepen en bijkomende experts.
2. Het expertisecentrum verzamelt **kennis** over de relevante topics uit, o.a., wetenschappelijk literatuur, (inter)nationale rapporten, en maakt een synthese van best practices. Daarnaast heeft het expertisecentrum een **eigen onderzoeksprogramma** waarin het onderzoeken opvolgt en uitvoert.
3. Het expertisecentrum begeleidt **experimenten** en stimuleert **innovatie**.
4. Het expertisecentrum formuleert aanbevelingen en gebruikt kennis als essentiële bouwsteen voor evidence-based **beleid**.

¹⁶ Artikel 56(3) van verordening Nr. 1303/2013 van het Europees Parlement en de Raad. Lidstaten krijgen de tijd tot 21 december 2022 om alle impactevaluatie-opdrachten uit te voeren en te rapporteren aan de Europese Commissie.

¹⁷ Sommige evaluatieopdrachten worden uitgevoerd in beheer van partnerorganisaties (VDAB en Departement Onderwijs).

¹⁸ European Social Fund (2015) Programming Period 2014-2020 – Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy – Guidance Document.

5. Het expertisecentrum **monitort** de voortgang van het PLL en verschillende indicatoren van levenslang leren.
6. Het expertisecentrum faciliteert en bouwt actief **partnerschappen** uit met en tussen de verschillende actoren van levenslang leren met als doel ze te mobiliseren.
7. Het expertisecentrum **communiceert** over de resultaten via verschillende kanalen om belanghebbenden en actoren te informeren en sensibiliseren.

4.4 WERKING MET ARBEIDSMARKTEXPERTEN

Naar aanleiding van de coronapandemie stelde minister Crevits een groep aan van zes arbeidsmarktexperten om aanbevelingen te formuleren voor een relancebeleid. In juni 2020 maakten ze een rapport met aanbevelingen over aan de minister. De aanbevelingen van de experts waren richtinggevend bij de opmaak van het relanceplan 'alle hens aan dek'. Doorheen het hele proces werd ingezet op een sterke interactie tussen onderzoekers enerzijds en beleid en sociale partners anderzijds.

Deze groep van arbeidsmarktexperten bestaat uit de volgende leden: prof. dr. Sarah Vansteenkiste (KU Leuven, coördinator van het Steunpunt Werk), prof. dr. Ans De Vos (Antwerp Management School) , Wim Van der Beken (IDEA Consult), prof. dr. Stijn Baert, (UGent), prof. dr. Ludo Struyven (HIVA) en prof. dr. Ive Marx (UA) en kan eventueel nog worden aangevuld met andere leden.

In het kader van de kennisagenda willen we blijvend beroep op doen op deze interuniversitair samengestelde groep van arbeidsmarktexperten:

1. **Als wetenschappelijk klankbord bij de werking van het Steunpunt Werk:** De beheersovereenkomst met het steunpunt bepaalt dat elk jaar een wetenschappelijke begeleidingsgroep wordt georganiseerd om de nieuwe jaarplannen van het Steunpunt te bespreken en om opportuniteiten van samenwerking te onderzoeken. Het verslag van deze bijeenkomst wordt gebruikt bij de opmaak en de bespreking van het jaarplan en de begroting van het Steunpunt.
2. **Als adviserend panel bij de uitwerking van beleidshervormingen:** deze groep kan de opdracht gegeven worden om een gezamenlijk advies en/of aanbevelingen op te stellen i.f.v. beleidsvraagstukken en -hervormingen binnen het arbeidsmarktbeleid.
3. **Als klankbord bij de opmaak van de kennisagenda** en het signaleren van prioriteiten, opportuniteiten en bedreigingen in de onderzoekagenda's van de overheid (gegeven de kennisagenda).

5 OMKADERING

5.1 BEHEER VAN DE KENNISAGENDA

De kennisagenda heeft een looptijd van **vier jaar**, tot einde legislatuur 2021-2024. De kennisagenda moet opgevat worden als een dynamisch gegeven, die continu bijgestuurd kan worden op basis van nieuwe input.

- Voorbereiding en opmaak gebeurt op basis van:
 - Een externe stakeholderbevraging naar relevantie van bestaande en mogelijke nieuwe thema's (geen vragen). Deze bevraging wordt idealiter elke vijf jaar herhaald
 - De diverse beleidsagenda's van DWSE
 - Conferentie rond het maken van een synthese arbeidsmarktonderzoek van de afgelopen periode, minstens 1 keer per levenscyclus van de kennisagenda.
 - De ontwerp-kennisagenda wordt voorgelegd aan de Stuurgroep VIONA en Beleidsraad.
- Rapportering en bijsturing
 - Jaarlijks wordt een rapportage gemaakt van uitgevoerd en gepland onderzoek, inclusief disseminatie activiteiten van DWSE en VDAB.
 - Deze rapportage wordt gepresenteerd aan de Beleidsraad en de stuurgroep VIONA.
 - Deze rapportage wordt ook gepubliceerd via de communicatiekanalen van het departement Werk en Sociale Economie en VDAB
- Goedkeuring
 - De themazetting van de kennisagenda wordt bij start van een legislatuur voorgelegd ter goedkeuring aan de bevoegde minister.
- Uitvoering
 - Het departement WSE is bevoegd voor de verdere programmatie en uitvoering van onderzoeken via de verschillende kennisinstrumenten.
- Budgettering
 - De vastlegging van budgetten voor de verschillende onderzoeksactiviteiten gebeurt op het niveau van de kennisinstrumenten zoals de steunpunt- en VIONA-werking.

5.2 INZETTEN OP PARTICIPATIE EN BETROKKENHEID

Een belangrijk werkprincipe voor onderzoek is het belang om te opereren binnen een netwerk van stakeholders. We vinden het cruciaal dat de diverse maatschappelijke standpunten en belangen ergens gecapteerd worden. Daarom proberen we zoveel mogelijk te investeren in netwerken en partnerschappen met andere actoren en onze stakeholders zoveel mogelijk te betrekken.

Onze stakeholders kunnen opgedeeld worden in volgende categorieën:

- Andere overheden: Europees, federaal, regionaal, provinciaal, lokaal
- Middenveldorganisaties: sectoren, sociale partners, onderwijskoepels,...
- Bedrijven en opleidingsverstrekkers
- De politieke wereld: kabinetten, parlementsleden
- De academische wereld
- Burgers

5.3 DISSEMINATIE VAN ONDERZOEK

Een belangrijk luik bij de kennisagenda is disseminatie en communicatie. Kennis kan maar ten dienste staan van de bredere samenleving als deze de juiste stakeholders bereikt en ook effectief door hen wordt gebruikt. Het ontwikkelen van een disseminatiestrategie voor onderzoek is een belangrijke strategische doelstelling van het Departement Werk en Sociale Economie. Deze disseminatiestrategie zal voor een groot deel geënt zijn op de kennisagenda.

De disseminatiestrategie moet in kaart brengen welke kennis en informatie gedissemineerd zal worden naar welke categorieën van stakeholders en via welke kanalen. Er zijn diverse manieren waarop kennis gecommuniceerd kan worden, vb. via uitgebreide rapporten, korte samenvattingen van gevoerd onderzoek, infographics, artikels, etc.

Daarnaast bestaan er diverse kanalen waarlangs we info kunnen verspreiden:

- Sociale media
- Kennisplatform ODIN
- Over.werk
- Werk e-zine
- Briefings aan de Minister
- Conferenties
- Studiereizen
- Lezingen onder de naam 'Denkwerk'

Het is de intentie om minstens een één keer per cyclus van de kennisagenda een event te organiseren om terug te blikken op het gevoerde beleidsrelevant onderzoek. Op die manier brengen we periodiek onze stakeholders samen en stimuleren we dialoog tussen beleidsmakers, het middenveld en de actoren op het terrein. De specifieke format van dit event moet nog ontwikkeld worden.



6 PLANNING¹⁹

Jaar	Kwartaal	Programma	Beheer
2021	Q1	- VIONA-oproep - Start leerstoelen - Jaarverslag Steunpunt Werk	- VIONA-stuurgroep
	Q2	- Jaarverslag uitvoering kennisagenda - Update ESF-evaluatieplan	
	Q3	- VIONA-oproep - Denkwerk (lezing)	- VIONA-stuurgroep
	Q4	- Denkwerk (lezing)	
2022	Q1	- VIONA-oproep - Jaarrapport Steunpunt Werk - Denkwerk (lezing)	- VIONA-stuurgroep
	Q2	- Jaarverslag uitvoering kennisagenda - Update ESF-evaluatieplan - Denkwerk (lezing)	
	Q3	- VIONA-oproep - Denkwerk (lezing)	- VIONA-stuurgroep
	Q4	- Denkwerk (lezing)	
2023	Q1	- VIONA-oproep - Jaarrapport Steunpunt Werk - Denkwerk (lezing)	- VIONA-stuurgroep
	Q2	- Jaarverslag uitvoering kennisagenda - Update ESF-evaluatieplan - Denkwerk (lezing)	
	Q3	- VIONA-oproep - Denkwerk (lezing)	- VIONA-stuurgroep
	Q4	- Einde leerstoelen - Denkwerk (lezing)	
2024	Q1	- VIONA-oproep - Jaarrapport Steunpunt Werk - Denkwerk (lezing)	- VIONA-stuurgroep
	Q2	- Jaarverslag uitvoering kennisagenda - Voorbereiding kennisagenda 2024-2028 – stakeholderbevraging - Update en bijsturing ESF-evaluatieplan - Denkwerk (lezing)	

¹⁹ Dit is een indicatieve planning die continu wordt ge-update door de studiedienst van DWSE.

	Q3	- VIONA-oproep - Denkwerk (lezing)	- VIONA-stuurgroep
	Q4	- Conferentie/synthese arbeidsmarktonderzoek (2021-2024) - Denkwerk (lezing)	
2025	Q1	- VIONA-oproep - Jaarrapport Steunpunt Werk - Opmaak en publicatie kennisagenda 2024-2028	- VIONA-stuurgroep - Goedkeuring kennisagenda 2024-2028 door minister
	Q2	- Jaarverslag uitvoering kennisagenda	
	Q3	- VIONA-oproep	- VIONA-stuurgroep
	Q4		





Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
Beleid.wse@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be/departement-wse

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

Juni 2021
Depotnummer D/2021/3241/110

