

VDAB-ESF+

**Evaluatieplan van VDAB m.b.t.
het regiedossier binnen het
“Programma ESF Vlaanderen
2021-2027”**

17 januari 2025

Contactpersoon: Joost Bollens,
joost.bollens@vdab.be

[1] Algemeen overzicht

Dit evaluatieplan heeft betrekking op het regiedossier, d.w.z. de acties die VDAB laat uitvoeren door derde partners, en waarvoor een co-financiering vanuit het ESF is voorzien.

De kern van de evaluatie heeft betrekking op de evaluatie van de volgende maatregelen:

- (1) Bemiddelen met vouchers (“Vouchers”);
- (2) Groeien en Leren Op de Werkvloer (“GLOW”);
- (3) (Een nog op te starten) oriënterende actie;
- (4) Begeleiding voor werkzoekenden met recente werkervaring (“BWRW”)

De onderstaande tabel geeft meer details over de geplande evaluaties.

Maatregel	Start/Einde	Budget	Proces-impacteval.?	of	Methodologie	Uitvoerder
1 Vouchers	2026-2028	nog bepaald	niet	Impact	Modified forest causal	VDAB
2 GLOW	2026-2028	nog bepaald	niet	Impact & proces	Modified forest causal	VDAB
3 Oriëntatie	2027-2028	nog bepaald	niet	Proces-analyse	Process mining	VDAB
4 BWRW	2024-2025	nog bepaald	niet	Impact	Propensity Score Matching	VDAB

De keuze voor deze maatregelen kan worden verantwoord op basis van inhoudelijke én budgettaire overwegingen.

Wat betreft het inhoudelijke, zijn deze maatregelen alle gericht op een ander doelpubliek: BWRW mikt duidelijk op werkzoekenden met een beperkte afstand tot de arbeidsmarkt, Voucher en GLOW mikken op werkzoekenden die weliswaar een duidelijk “jobdoelwit” hebben, maar waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt al groter is (en groter bij GLOW dan bij Voucher). De oriënterende actie tot slot, mikt op werkzoekenden die nog geen duidelijk en/of realistisch “jobdoelwit” hebben.

Wat is het belang van deze maatregelen binnen het geheel van het regiedossier? De onderstaande tabel geeft een overzicht van het belang van de eerste drie maatregelen (zonder BWRW) binnen het totale budget voor samenwerkingsprojecten die ingediend zullen worden bij ESF voor 2024.

Maatregel	Bedrag (in miljoen €)	Aandeel in budget 2024
Voucher	13,0	25,2%
GLOW	26,6	51,5%
ORI ⁽¹⁾	2,9	5,8%
andere	9,0	17,5%
Totaal	51,7	100,0%

(1) Prognose voor ORI 3 op basis van de resultaten ORI 2.

Dit geeft aan dat, althans wat betreft 2024, de ter evaluatie voorgestelde maatregelen verantwoordelijk zijn voor meer dan 82% van het totale budget.

In wat volgt, volgt een bespreking op het niveau van de afzonderlijke maatregelen.

[2] Bespreking per maatregel

[2.1] Vouchers

Korte situering van de actie

De maatregel “Bemiddelen met vouchers” bouwt verder op de vroegere “Tender intensieve begeleiding en bemiddeling” (TIBB), maar vervangt de aanbodfinanciering door een vorm van vraagfinanciering: de werkzoekende klant die wordt doorverwezen naar de maatregel, ontvangt een voucher, en kan dus zelf een aanbieder kiezen binnen het geheel van de goedgekeurde aanbieders.

Inhoudelijk is de maatregel gericht op werkzoekenden met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt, een afstand die volgens de bemiddelaar valt te overbruggen mits een intensieve begeleiding (waarbij die afstand niet competentie-gerelateerd is, zodat (beroeps-)opleiding niet het antwoord is).

Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds een “intensief traject” (met een duur van minimaal 6 tot maximaal 9 maanden) dat gericht is op activering en toenemende zelfredzaamheid, en anderzijds een “zeer intensief traject” (met een duur van minimaal 6 tot maximaal 12 maanden), waarbij een nog meer intensieve ondersteuning wordt voorzien, én dat altijd een vorm van taalcoaching moet bevatten.

De maatregel “Bemiddelen met vouchers” startte op 1 september 2023.

Geplande timing

Gezien deze startdatum, en gegeven de doorlooptijd van 6 tot 12 maanden, zijn we al vlug een paar jaar verder vooraleer er voldoende observaties zullen zijn m.b.t. afgesloten voucher-trajecten die dan bovendien voldoende lang na hun afsluiten kunnen worden opgevolgd. Het jaar 2026 wordt dan ook beschouwd als het vroegst mogelijke moment om de evaluatie op te starten. Voor de uitvoering wordt een doorlooptijd van 12 maanden voorzien.

Evaluatiecriteria

De voornaamste evaluatievraag is of deelnemers aan deze programma’s (respectievelijk intensief én zeer intensief traject) dankzij de deelname sneller (en/of meer duurzaam) werk vinden dan wat het geval zou zijn geweest als ze niet hadden deelgenomen. Is er hierbij bovendien sprake van heterogeniteit in de effecten?

Het voorgaande wordt zeker opgenomen. Andere elementen die aan bod zouden kunnen komen in de evaluatie (nog te beslissen op later moment):

- survey bij uitvoerders om meer zicht te krijgen op hun specifieke begeleidingsmethodologie. Dit met het oog op het openen van de “zwarte doos”, zijn er bepaalde methodieken die voor bepaalde types werkzoekenden meer/minder effectief zijn?;
- survey bij deelnemers om te peilen naar de tevredenheid over een voucherbenadering;

- meer in het algemeen kan ook een evaluatie worden overwogen van de keuze voor een systeem van vraagfinanciering: effecten op grootte aanbod, op globale kostprijs van de maatregel, op toegankelijkheid en keuzevrijheid voor deelnemers, etc.

Kennishiaten

De effectiviteit van de TIBB-maatregel werd in het verleden reeds verschillende keren onderzocht:

- VDAB (2015), De effectiviteit van de TIBB's in vergelijkend perspectief (gebruik makend van Propensity Score Matching);
- VDAB(2022), De effectiviteit van TIBB4 perspectief (gebruik makend van Propensity Score Matching);
- (2022),Rapportering naar ESF in vorige programma-periode: Evaluatie van de effectiviteit van diverse activerende arbeidsmarktmaatregelen bij VDAB (gebruik makend van Modified Causal Forest);

De huidige maatregel verschilt natuurlijk van zijn voorganger, niet alleen omdat die zal worden uitgevoerd in een andere arbeidsmarktconjunctuur, ook omdat de overgang naar een vraagfinanciering mogelijk van invloed zal zijn op het gedrag van aanbieders en/of deelnemers. Alleen al om die reden is een nieuw onderzoek naar de effectiviteit zeker op zijn plaats.

Hierbij moet wel worden vermeld dat ter voorbereiding van de invoering van de “Bemiddeling met vouchers” reeds lokaal, met name in de provincie Antwerpen, een experiment werd opgezet waarbij werkzoekenden met een doorverwijzing naar TIBB via toevalstoewijzing werden gealloceerd naar het gewone TIBB-aanbod en naar een tijdelijk opgezet voucher-aanbod. Dit experiment werd opgevolgd door Universiteit Hasselt.

Opzet en methodologie

Wat betreft steekproef proberen we te werken met de volledig beschikbare populatie. Voor de identificatie van de effecten van de maatregelen op de kans om aan het werk te zijn, maken we gebruik van het Modified Causal Forest (“MCF”), zoals ontwikkeld door Michael Lechner. Alhoewel de toepassing van methoden van “machine learning” op problemen van causale inferentie pas in recente jaren zijn ontwikkeld, is er daar toch al sprake van een hele evolutie. In één van de vroegste toepassingen kwam het “Causal Forest” tot stand (Wager & Athey, 2018). Zij vertrekken van een Random Forest model, dat normaal gezien wordt gebruikt voor het maken van voorspellingen. Dit passen ze dan vervolgens aan op de volgende manier:

- *Bouw een beslissingsboom (“decision tree”). Welke kenmerken X verklaren best de uitkomst Y (kans op werk)? Zo verder splitten. Ter hoogte van ieder blad (terminal node, geen verdere split mogelijk), neem verschil van deelnemers en niet-deelnemers;*
- *Random forest: doe dit heel véél (>1000), vele bomen maken het woud (met telkens re-sampling (bootstrapping uit de training sample) en ook telkens een toevallige selectie van X, want beslissingsboom is erg gevoelig voor waar je start).*
- *Uiteindelijk resultaat: één keer alle bomen klaar, laat je de steekproef door alle bomen passeren, en bereken je modale of gemiddelde waarde;*
- *Honest: observaties die worden gebruikt voor splitting, worden niet gebruikt voor het berekenen van uiteindelijke uitkomst, en vice versa ;*

Deze methode is o.a. zeer geschikt voor het onderzoeken van heterogeniteit in de effecten.

Lechner bracht vervolgens een aantal wijzigingen aan, onder meer door rekening te houden met selectie-effecten die typisch aanwezig zijn in observationele data (Lechner 2018). *Bij het splitten wordt daar niet alleen rekening gehouden met wat het best de uitkomst Y voorspelt, maar ook met de mate waarin de X heeft meegespeeld bij de kans om al dan niet deel te nemen aan de maatregel. De variabelen die van belang zijn bij de selectie-beslissing, krijgen zo een groter gewicht.* Deze nieuwe methode kreeg dan ook als naam “modified causal forest”.

Dit biedt natuurlijk niet direct een oplossing als er sprake is van selectie op basis van niet-geobserveerde heterogeniteit. Maar daar is één van de klassieke oplossingen het gebruik van rijke data m.b.t de arbeidsmarktgeschiedenis van de betrokken personen, wat werkt als een proxy voor die niet-geobserveerde factoren: als een (niet geobserveerde) x_u vandaag effect heeft op het arbeidsmarktsucces, zal die gemiddeld gezien ook een rol hebben gespeeld bij het vroegere arbeidsmarktsucces.

VDAB beschikt over heel wat data m.b.t. het arbeidsmarktverleden (al zal dit bij jongeren uiteraard natuurlijk minder het geval zijn).

Een replicatie van bestaande onderzoeken (Bodory e.a., 2022) suggereert dat de MCF-methode zeer goed presteert bij observationele gegevens.

In 2019-20 werd deze methode voor een eerste keer toegepast op VDAB-data (Cockx e.a., 2023). Ondertussen is deze methode overigens vrij beschikbaar onder de vorm van een Python-package: <https://github.com/MCFpy/mcf>

Referenties

Bodory H., Busshoff H., Lechner M. (2022), High resolution treatment effects estimation: Uncovering effect heterogeneities with the modified causal forest, Entropy

Cockx B., Lechner M., Bollens J. (2023), Priority to unemployed immigrants? A causal machine learning evaluation of training in Belgium, Labour Economics, Volume 80, 102306

Lechner, Michael (december 2018), Modified Causal Forests for Estimating Heterogeneous Causal Effects, Xerox

Wager, Stan, Athey, Susan (2018), Estimation and Inference of Heterogeneous Treatment Effects using Random Forests, Journal of the American Statistical Association, 113:523, 1228-1242

Evaluatiebudget

nog niet bepaald;

Uitvoerder van de evaluatie

Deze evaluatie wordt uitgevoerd door studiedienst VDAB. Daarbij zal het effectiviteitsonderzoek worden uitgevoerd door Joost Bollens.

Belangrijkste stakeholders van de evaluatie

VDAB, ESF-Vlaanderen, de VDAB-partners die betrokken zijn bij de uitvoering van de maatregel,...

[2.2] GLOW

Korte situering van de actie

De maatregel Groeien en Leren Op de Werkvloer (“GLOW”) is gericht op werkzoekenden die nog wat verder staan van de arbeidsmarkt (dan deelnemers aan de Voucher-actie). Toch is ook hier de doelstelling om de deelnemers te begeleiden naar het regulier economisch circuit. Het gaat dus over werkzoekenden die te sterk zijn voor sociale economie maatregelen (zoals collectief maatwerk of LDE), maar waarvoor een bemiddeling met vouchers dan weer te licht zou uitvallen. Daarbij wordt gekozen voor een intensief traject met werkpleklers. Zoals ook het geval was bij de vouchers, mag ook hier de afstand tot de arbeidsmarkt niet competentie-gerelateerd zijn, zodat beroepsopleiding niet het antwoord is. Een GLOW-traject kan maximaal 24 maanden duren.

Er wordt verder nog een onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten doelgroepen, zoals 55-plus, werkzoekenden met nood aan taal-coaching, en werkzoekenden met een arbeidsbeperking die gebaat zijn bij de inzet van bijzondere tewerkstelling-ondersteunende maatregelen (bvb. aangepast arbeidsgereedschap, etc.). Indien één van deze elementen geldt, worden extra financiële middelen ter beschikking gesteld voor de uitvoering van het GLOW-traject.

Een ander specifiek GLOW-traject betreft de zogenaamde Gemeenschapsdienst, gericht op werkzoekenden die langer dan 2 jaar uitkeringsgerechtigde werkzoekend zijn. De werkervaringsstage moet in dat geval doorgaan bij een onderwijsinstelling, een lokaal bestuur of een vzw. De maximale duur is in dit geval beperkt tot 6 maanden.

De GLOW-maatregel werd opgestart in het begin van 2023.

Geplande timing

Gezien deze startdatum, en gegeven de doorlooptijd tot 24 maanden, zijn we al vlug een paar jaar verder vooraleer er voldoende observaties zullen zijn m.b.t. afgesloten GLOW-trajecten die dan bovendien voldoende lang na hun afsluiten kunnen worden opgevolgd. Het jaar 2026 wordt dan ook beschouwd als het vroegst mogelijke moment om de evaluatie op te starten. Voorstel is om in de loop van 2026 te evalueren hoeveel observaties er op dat moment beschikbaar en bruikbaar zijn, en in functie van dat resultaat te oordelen of een start van de evaluatie opportuun is, dan wel of beter nog een zekere periode wordt gewacht. Voor de uitvoering wordt een doorlooptijd van 12 maanden voorzien.

Evaluatiecriteria

Aangezien ook deze maatregel mikt op doorstroom naar werk, is ook hier de voornaamste evaluatievraag of deelnemers dankzij de deelname sneller (en/of meer duurzaam) werk vinden dan wat het geval zou zijn geweest als ze niet hadden deelgenomen. Is er hierbij bovendien sprake van heterogeniteit in de effecten? Daarnaast is er de vraag in welke mate de toeleiding naar de actie voor verbetering vatbaar is (zie verder onder het luik “opzet en methodologie”).

Het voorgaande wordt zeker opgenomen. Eventueel kan dit worden aangevuld met een aantal meer kwalitatieve benaderingen, vb. op basis van survey bij deelnemers en/of uitvoerders (nog te beslissen op later moment);

Kennishiaten

Wat betreft de effectiviteit van door VDAB uitbestede werkplekstages voor relatief zwakkere werkzoekenden is momenteel eigenlijk niets bekend, aangezien dit nog niet werd onderzocht. Het is dus zonder meer relevant om dit “terra incognita” te gaan verkennen.

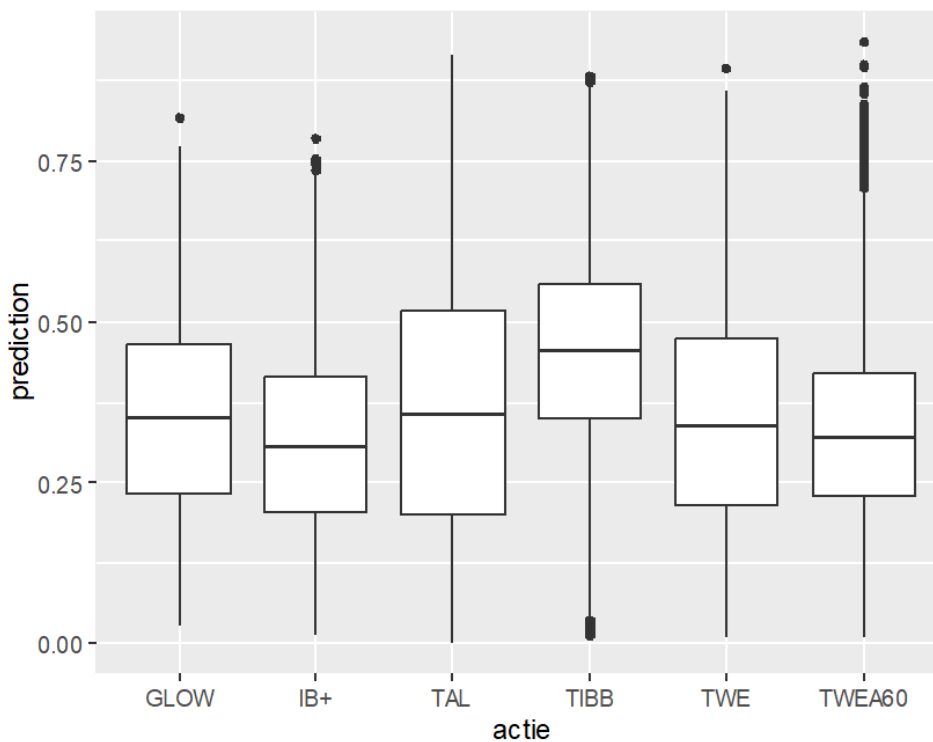
Opzet en methodologie

Ook hier zal gebruik gemaakt worden van de MCF-methode (zie bij de bespreking van de voucher-actie) op de volledige populatie.

Bovendien denken we dat het zinvol is om het effect van GLOW samen te bestuderen met het effect van de voucher-projecten, en wel omwille van de analyse die volgt.

VDAB voorspelt dagelijks voor (bijna) de volledige werkzoekendenpopulatie wat de kans is dat ze in de komende 6 maanden minstens 28 aaneensluitende dagen zullen werken. Daarbij wordt dan telkens gebruik gemaakt van de meest recente info m.b.t. de werkzoekende. De onderliggende architectuur van het voorspellingsmodel is trouwens een random forest.

In juli van 2023 keken we naar de voorspelde kans op werk die deelnemers hadden op de dag van de start aan diverse acties die door VDAB worden uitbesteed. De figuur geeft een overzicht.



De verticale as geeft de (voorspelde) kans, gelegen tussen 0 en 1. Het resultaat voor GLOW heeft betrekking op alle GLOW-trajecten die zijn gestart tussen het begin van 2023 en juli 2023 (circa 3000). De maatregelen die voorafgingen aan GLOW, waren TWE en TWEA60 (Artikel 60). In de box-plots kan men zien dat de mediane kansen op werk voor deze drie maatregelen relatief dicht bij elkaar liggen,

wat in de lijn der verwachting ligt: vergelijkbare maatregelen, dus ook een vergelijkbaar publiek. In juli 2023 was de voucher-maatregel nog niet gestart, maar tot op dat moment waren er wel al ooit circa 33000 TIBB-trajecten opgestart waarvoor er een Kans Op werk beschikbaar was op de startdag. De mediane kans op werk voor de TIBB-groep is duidelijk hoger dan die voor GLOW, en dat ligt uiteraard ook in de lijn der verwachtingen, het publiek voor TIBB (en voucher) wordt geacht minder ver van de arbeidsmarkt te staan dan het publiek voor GLOW.

Wat anderzijds wel opvalt, is dat de er toch wel heel wat overlap lijkt te zijn tussen beide groepen, op het oog zitten het derde kwartiel van GLOW en het tweede kwartiel van TIBB ongeveer tussen dezelfde kans-op-werk-grenzen. Dit roept de vraag op of in welke mate de toewijzing naar de maatregelen wel optimaal is verlopen: misschien zouden sommige kandidaten die naar GLOW werden toegeleid, meer baat hebben gehad als ze naar TIBB waren toegeleid (en vice versa)? Dit is niet onschuldig, aangezien de maximale duur van een GLOW traject een stuk hoger is dan de maximale duur van een TIBB (én voucher) traject. Men is weliswaar niet verplicht om altijd de volledige beschikbare duur uit te putten, maar dit laat toch vermoeden dat er bij GLOW sterkere lock-in-effecten zullen zijn, die op hun beurt mogelijk ten koste zullen gaan van de effectiviteit.

Welnu, de MCF-methodologie is bij uitstek geschikt om dit soort van problemen te bestuderen (zoals ook al werd aangetoond in Cockx e.a. 2023).

Evaluatiebudget

nog niet bepaald;

Uitvoerder van de evaluatie

Deze evaluatie wordt uitgevoerd door studiedienst VDAB. Daarbij zal het effectiviteitsonderzoek worden uitgevoerd door Joost Bollens.

Belangrijkste stakeholders van de evaluatie

VDAB, ESF-Vlaanderen, de VDAB-partners die betrokken zijn bij de uitvoering van de maatregel,...

[2.3] Oriënterende acties

Korte situering van de actie

Een expliciete voorwaarde opdat men zou kunnen deelnemen aan de voorgaande maatregelen (Voucher en GLOW) is dat men moet beschikken over een zogenaamd realistisch jobdoelwit. Werkzoekenden die niet beschikken over een realistisch jobdoelwit, kunnen worden verwezen naar een maatgerichte oriëntering, die hen kan helpen bij het invullen van een traject naar werk: welk beroep zou ik kunnen en willen doen, en welke stappen moet ik nog zetten om daar te geraken?

Initieel was het idee om de ORI 2-maatregel te bekijken, maar we zijn afgestapt van dit idee, o.m. omdat ORI-2 een aflopende maatregel is. Er zal uiteraard een opvolger komen ("ORI 3"), en voorstel is dat we die maatregel nader zullen bekijken in het kader van deze evaluatie.

Geplande timing

Oriënterende acties op zich duren minder lang, maar ze kunnen wel als uitkomst hebben dat de deelnemer nadien in andere acties stapt (bvb. beroepsopleiding) die wel een zekere duur hebben. Dus mikken we hier op een opstart van de evaluatie in een periode van 2 tot 3 jaar na de start van de nieuwe maatregel.

Evaluatiecriteria

In tegenstelling tot Voucher en GLOW, is de onmiddellijke doelstelling van een oriënterende maatregel niet om een deelnemers rechtstreeks aan het werk te helpen. De vraag of deelnemers sneller werk vinden dan wat het geval zou zijn geweest wanneer ze niet hadden deelgenomen, is hier dan ook niet aangewezen (zie ook Cockx e.a. 2023, waar oriëntatie wél werd opgenomen in zo een klassieke vraagstelling). Een meer relevante vraag is hier wat een deelnemer gaat doen na deelname aan zo een oriënterende actie. Heeft de deelnemer een meer realistisch jobdoelwit gevonden? Welke acties onderneemt de deelnemer om een en ander te realiseren?

Kennishiaten

Nog niet onderzocht;

Opzet en methodologie (zodra gekend/bepaald)

We denken hier in de eerste plaats aan een procesevaluatie via process mining (de meeste activiteiten in de VDAB databanken zijn voorzien van een startdatum). Hiervoor gebruikt VDAB het Disco-softwarepakket (<https://www.processmining-software.com/tools/disco/>). Wellicht is het ook zinvol om een survey op te zetten bij (een steekproef van) deelnemers op het einde van de deelname aan de oriëntatie.

Evaluatiebudget

nog niet bepaald;

Uitvoerder van de evaluatie

Studiedienst VDAB.

Belangrijkste stakeholders van de evaluatie

VDAB, ESF-Vlaanderen, de VDAB-partners die betrokken zijn bij de uitvoering van de maatregel,...

[2.4] BWRW

Korte situering van de actie

Begeleiding voor werkzoekenden met recente werkervaring (BWRW) is een tender die gericht is op werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij kunnen de volgende elementen aan bod komen:

- ondersteuning bij de verwerking van het ontslag;
- inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt en een oriëntatie in functie van een realistisch "jobdoelwit";
- bemiddeling naar werk, jobhunting en sollicitatie-ondersteuning;
- doorverwijzing naar erkende beroepsgerichte competentieversterking of werkplekleren.

De duurtijd bedraagt maximaal 9 maanden. De focus ligt op een duurzame tewerkstelling. De maatregel ging van start in maart 2021 en loopt tot eind december 2025.

Geplande timing

De huidige maatregel loopt af per eind december 2025. Daarom mikken we op een evaluatie in de loop van 2024, zodat de evaluatie-resultaten nog kunnen worden gebruikt als input bij het vormgeven van een opvolgproduct.

Evaluatiecriteria

Gezien de nadruk op duurzame tewerkstelling, volgt onmiddellijk de voornaamste evaluatievraag: vinden deelnemers aan deze maatregel dankzij de deelname sneller en meer duurzaam werk dan wat het geval zou zijn geweest als ze niet hadden deelgenomen.

Kennishiaten

Nog niet geëvalueerd;

Opzet en methodologie (zodra gekend/bepaald)

Studiedienst VDAB maakt maandelijks een bestand op van alle klanten die voldoen aan de voorwaarden om deel te nemen aan BWRW. Deze lijsten worden dan vervolgens bezorgd aan de partners die BWRW uitvoeren. De partners kunnen dan deze personen contacteren met de vraag of ze wensen deel te nemen aan BWRW. De deelname is niet verplicht.

Bij de selectie van een vergelijkingsgroep voor de deelnemers aan BWRW is alvast duidelijk dat men zich kan beperken tot het universum op basis van de lijsten die door de studiedienst aan de partners werden bezorgd, al zullen natuurlijk nog verdere selectie-elementen moeten in overweging worden genomen, zoals de kenmerken van de personen die uiteindelijk beslissen om te gaan deelnemen. Daarom zal voor een uitgebreide lijst van kenmerken via Propensity Score Matching een vergelijkingsgroep worden samengesteld die qua kenmerken overeenkomt met de deelnemersgroep.

Evaluatiebudget

nog niet bepaald;

Uitvoerder van de evaluatie (zodra gekend/bepaald)

Deze evaluatie wordt uitgevoerd door studiedienst VDAB. Daarbij zal het effectiviteitsonderzoek worden uitgevoerd door Joost Bollens.

Belangrijkste stakeholders van de evaluatie

VDAB, ESF-Vlaanderen, de VDAB-partners die betrokken zijn bij de uitvoering van de maatregel, de evaluator,...

[3] Organisatie van de opvolging

We voorzien een stuurgroep om de onderzoeken te begeleiden en op te volgen. De impactevaluaties kunnen in principe door dezelfde stuurgroep worden opgevolgd. Ook de procesanalyse zit hier inhoudelijk niet zo heel ver van, dus het voorstel is om alle evaluaties m.b.t. het VDAB-regiedossier door één stuurgroep te laten opvolgen.

Naar samenstelling wordt gedacht aan enerzijds vertegenwoordigers van VDAB: de uitvoerende onderzoekers, andere onderzoekers van de studiedienst, evenals personen die inhoudelijk betrokken zijn bij de uitvoering van de bestudeerde maatregelen.

Daarnaast wordt de stuurgroep versterkt met externe vertegenwoordigers, zoals onderzoekers, vertegenwoordigers uit het monitoring comité, een vertegenwoordiger uit het evaluatieteam van departement WSE, etc.