

Onderzoeksvoorstel VIONA 2006, thema 2, topic 1

LOOPBAANPERSPECTIEVEN OP WERK

Prof. dr. Luc Sels (ETEW – KU Leuven)

Prof. dr. Ans De Vos (Vlerick Leuven Gent Management School)

Prof. dr. Anneleen Forrier (Lessius Hogeschool; ETEW - KU Leuven)

Prof. dr. Dimitri Mortelmans (Universiteit Antwerpen)

KU Leuven
Faculteit Economische en
Toegepaste Economische Wetenschappen
Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie
Naamsestraat 69 • 3000 LEUVEN
016/32.68.72

FACULTEIT ECONOMISCHE EN
TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN
ONDERZOEKSCENTRUM PERSONEEL & ORGANISATIE

Vlerick Leuven Gent Management School
Competentiecentrum Mens & Organisatie
Reep 1
9000 Gent
09/210.97.38

**Vlerick Leuven Gent
Management School**

the Autonomous Management School of
Ghent University and Katholieke Universiteit Leuven

Lessius Hogeschool
Departement Handelswetenschappen
Korte Nieuwstraat 33
2000 Antwerpen
03/201.18.08

Lessius
HOGESCHOOL

Universiteit Antwerpen
Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen
Onderzoeksgroep PSBH
Sint Jacobstraat 2
2000 Antwerpen
03/275.55.35

**Universiteit
Antwerpen**

1. Promotoren

1.1 Hoofdpromotor

Naam: Prof. dr. Luc Sels
 Functie: Gewoon hoogleraar/ Vice-decaan
 Instelling: Faculteit Economische en Toegepaste Economische Wetenschappen,
 Katholieke Universiteit Leuven
 Onderzoekseenheid: Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie
 Contactadres: Naamsestraat 69
 B-3000 Leuven
 Telefoonnummer: +32 16 326872
 Faxnummer: +32 16 326732
 E-mail: luc.sels@econ.kuleuven.be

1.2 Copromotoren

Naam: Prof. dr. Ans De Vos
 Functie: Assistant Professor
 Instelling: Vlerick Leuven Gent Management School
 Onderzoekseenheid: Competentiecentrum Mens en Organisatie
 Contactadres: Reep 1
 B-9000 Gent
 Telefoonnummer: +32 9 210 97 38
 Faxnummer: +32 9 210 97 57
 E-mail: ans.devos@vlerick.be

Naam: Prof. dr. Anneleen Forrier
 Functie: Docent/Geaffilieerd onderzoeker Katholieke Universiteit Leuven
 Instelling: Lessius Hogeschool
 Onderzoekseenheid: Departement Handelswetenschappen
 Contactadres: Korte Nieuwstraat 33
 B-2000 Antwerpen
 Telefoonnummer: +32 16 326873
 Faxnummer: +32 16 326732
 E-mail: anneleen.forrier@econ.kuleuven.be

Naam: Prof. dr. Dimitri Mortelmans
 Functie: Docent
 Instelling: Universiteit Antwerpen
 Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep PSBH – Gezinsdemografisch Panel
 Contactadres: Sint Jacobstraat 2
 B-2000 Antwerpen
 Telefoonnummer: +32 3 275 55 35
 Faxnummer: +32 3 275 57 93
 E-mail: dimitri.mortelmans@ua.ac.be

2. Titel van het onderzoeksproject

Loopbaanperspectieven op werk

3. Bondige omschrijving van het onderzoeksproject

Een loopbaanperspectief op werk is de laatste jaren een rode draad geworden doorheen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Uitgangspunt hierbij is de redenering dat de maatregelen die worden genomen om diverse transitie naar, op en van de arbeidsmarkt te beïnvloeden en op die manier de werkgelegenheidsgraad op te krikken, moeten worden bekeken vanuit hun impact op het de gehele loopbaan van werknemers. Vanuit beleidsoogpunt is het belangrijk om inzicht te hebben in de loopbaanpatronen van werknemers en in de manier waarop deze worden beïnvloed door beleidsmaatregelen. Of deze maatregelen de beoogde effecten bereiken, wordt mede bepaald door de validiteit van de assumpties die er onderliggend aan zijn. Recent onderzoek heeft reeds inzichten opgeleverd in de arbeidsloopbanen van Vlaamse werknemers en reikt een aantal inzichten aan in de factoren die deze loopbanen bepalen en de rol van het beleid hierbij (Forrier et al., 2004; Soens et al., 2005). Er ontbreekt tot op heden echter een empirische ondersteuning voor heel wat van de assumpties die doorwegen in het denken en het nemen van beslissingen over loopbanen bij beleidsmakers, werkgevers en werknemers.

De centrale doelstelling van dit onderzoek is om (1) de voornaamste veronderstellingen over loopbanen in de wetenschappelijke literatuur en het arbeidsmarktbeleid te identificeren, (2) de juistheid van deze veronderstellingen te toetsen a.h.v. bestaand empirisch onderzoek en bijkomende analyses op bestaande data en (3) vanuit de opgemerkte lacunes in bestaande data een voorstel tot survey design voor loopbaanonderzoek te formuleren. Bovendien zal het onderzoek helpen om adviezen te formuleren over de mate waarin bestaande en toekomstige beleidsmaatregelen de beoogde impact bereiken.

Het onderzoek bestaat uit volgende fasen:

- (1) een uitgebreide verkenning en samenvatting van de loopbaanliteratuur, het arbeidsmarktonderzoek en het arbeidsmarktbeleid om de bestaande assumpties over loopbanen in kaart te brengen en conceptueel te kaderen;
- (2) de empirische toetsing van deze assumpties op basis van analyses van bestaand Vlaams en internationaal onderzoek en via analyses op bestaande datasets met gegevens over de loopbanen van Vlaamse werknemers;
- (3) het uitwerken van een advies over de relevantie en haalbaarheid van het ontwikkelen van een longitudinale loopbaandataset voor Vlaanderen en aanzet tot de concrete uitwerking hiervan.

(1) Assumpties over loopbanen: theoretische omkadering

Twee thematische lijnen hebben het afgelopen decennium het loopbaanonderzoek gedomineerd. Een eerste thema is dat van de *'ungebonden' loopbaan*, gekenmerkt door meer mobiliteit en minder honkvastheid (DeFillippi en Arthur, 1994). In dit perspectief wordt er bovendien sterk vanuit gegaan individuen hun werkzekerheid niet langer ontlenuen aan hun werkgever, maar aan de eigen employability. Een tweede thema vertrekt vanuit de vaststelling dat voor werknemers de levenssfeer 'werk' niet los blijkt te staan van andere levenssferen die hun leven bepalen. Het model van de transitionele arbeidsmarkt (Schmid, 1998) illustreert dit denken en gaat uit van de idee dat de arbeidsmarkt beter werkt naarmate mensen beter in staat zijn overgangen te maken naar, op, en van de arbeidsmarkt en/of verschillende posities te combineren (bijvoorbeeld arbeid en zorg). De veronderstellingen die de grondslag vormen van beide loopbaanperspectieven kunnen worden herleid tot drie belangrijke componenten: (1) loopbaancompetenties, (2) loopbaantransities en (3) werkzaamheid.

De centrale gedachte in het perspectief over de ongebonden loopbaan is dat het bezitten van de juiste *loopbaancompetenties* (knowing how, knowing why en knowing whom) essentieel is om de gewenste *loopbaantransities* te kunnen maken. Deze loopbaantransities kunnen zowel binnen de organisatie als grensoverschrijdend zijn. De centrale assumptie van het ongebonden loopbaanperspectief kan als volgt worden geformuleerd: *'Om (psychologisch) succesvol te zijn in het huidige loopbaanlandschap moeten mensen loopbaancompetenties ontwikkelen die gericht zijn op (grensoverschrijdende) loopbaantransities.'*

De idee van de transitionele arbeidsmarkt draait de causaliteit om. De veronderstelling hier is dat *loopbaantransities* de *loopbaancompetenties* kunnen verruimen. Het model van de transitionele arbeidsmarkt pleit voor sociale systemen die overgangen mogelijk maken tussen *"paid-work and gainful non-market activities which preserve and enhance future employability"* (Schmid, 2000, p. 223). Op die manier wordt bovendien sociale uitsluiting voorkomen en ontstaat een nieuwe variant van volledige *werkgelegenheid* (Schippers, 2003). De centrale assumptie van het model van de transitionele arbeidsmarkt luidt: *Loopbaantransities versterken loopbaancompetenties en verhogen de werkzaamheidsgraad.*

Voor een verdere oplijsting en verfijning van de heersende oorzaak-gevolgrelaties, maken we gebruik van het *employability procesmodel* (Forrier & Sels, 2003). Dit model werd reeds meermaals gebruikt in vorige VIONA-projecten: Arbeidsloopbanen in kaart (Forrier et al., 2004), Loopbaanbegeleiding doorgelicht (Verbruggen et al., 2005), Loopbaanbegeleiding in bedrijfscontext (Bollen et al., 2006) en het nog lopende onderzoek Ontwerp van het einde van de loopbaan (Sels, De Vos & Forrier). Door dit model als leidraad te gebruiken, kunnen we de link met vorig loopbaanonderzoek verstevigen. Het employability procesmodel brengt in kaart welke factoren een invloed hebben op iemands kansen op een baan en hoe die factoren op elkaar kunnen inspelen. Vertrekkende van dit model formuleren we een aantal assumpties over loopbanen die verband houden met de verschillende variabelen in het model. Een overzicht van veronderstellingen wordt gegeven in het uitgebreide onderzoeksvoorstel. Daarin worden bovendien ook drie veronderstellingen verder uitgewerkt. Het gaat hier om assumpties over (1) arbeidsmarktposities en transitie; (2) bewegingskapitaal en activiteiten ter behoud of verruiming van het bewegingskapitaal; (3) contextfactoren; (4) de schokken waarmee mensen tijdens hun loopbaan geconfronteerd worden en (5) de bereidheid tot arbeidsmarkttransities. In de appendix op pagina 5 geven we een oplijsting van de concrete veronderstellingen die we in dit onderzoek zullen toetsen.

In het onderzoek zullen we op basis van literatuurstudie en grondige lezing van beleidsdocumenten de hier voorgestelde lijst met assumpties verder aanvullen. Voor elke assumptie moet dit resulteren in een duidelijke omschrijving en een beschrijving van de manier waarop deze veronderstelling het arbeidsmarktbeleid al dan niet stuurt. Dit vormt vervolgens het vertrekpunt voor het empirisch onderzoek.

(2) Empirische toetsing van de assumpties op basis van bestaand onderzoek en beschikbare databanken

Elk van de veronderstellingen wordt vervolgens getoetst op haar werkelijkheidsgehalte. We zullen meer specifiek:

1. De veronderstelling toetsen op basis van bestaand Vlaams en internationaal onderzoek. Daarbij hechten we ook belang aan mogelijke moderatoren en mediërende variabelen die de relatie kunnen beïnvloeden.
2. Nagaan met welke beschikbare databestanden de veronderstelling verder kan worden getoetst en de nodige analyses uitvoeren op deze databestanden.
3. Resumeren wat we uiteindelijk wel en niet weten over de specifieke assumptie.
4. Deze resumé als input gebruiken om een design voor loopbaanonderzoek te ontwikkelen dat zal toelaten de veronderstellingen grondig te testen.

Voor deze empirische toetsing kijken we enerzijds naar statistische informatie die over elke assumptie beschikbaar is in publicaties over Vlaams en internationaal onderzoek. Daarnaast zullen we ook beschikbare databestanden aanwenden om de assumptie verder af te toetsen. De onderzoeksequipe heeft een divers gamma aan databestanden ter beschikking (voor een opsomming, zie uitgebreid voorstel), zodat we elke assumptie kunnen toetsen via diverse complementaire datasets (zowel naar design als naar steekproefkenmerken). Bovendien laten de databestanden meer diepgaande analyses voor specifieke doelgroepen toe. De resultaten zullen toelaten om voor elke assumptie aan te geven in hoeverre deze wordt ondersteund door de beschikbare empirische data, met verduidelijking van de mate waarin de assumptie 'sluitend' kon worden getoetst en welke vragen er onbeantwoord blijven. Dit zal de aanzet vormen voor het evalueren van bestaande beleidsmaatregelen in het licht van deze assumpties en het formuleren van adviezen voor het beleid terzake.

(3) Uitwerking van een advies over het ontwikkelen van een longitudinale loopbaandataset voor Vlaanderen

De behoefte aan een survey bij het arbeidsaanbod, die toelaat loopbaantransities en de effecten van 'events' zoals werkloosheid, loopbaanonderbreking, deelname aan opleiding, etc. in kaart te brengen, wordt steeds breder erkend. Als eerste aanzet voor verdere discussie rond de opportuniteit van zulke survey, zullen we een voorstel voor survey design ontwikkelen, gericht op beleidsondersteunende dataverzameling rond loopbanen. Dit is een noodzakelijke stap om in een latere fase een gerichte kostprijsberekening en evaluatie van de potentiële meerwaarde te kunnen inschatten. Bij de uitwerking van dit design baseren we ons op de sterkte/zwakte evaluatie van elk van de databestanden die in dit onderzoek zullen worden gebruikt. Daarnaast vergelijken we bestaande Europese arbeidsaanbodstudies (o.a. PSBH, OSA, IAB, CERRA, ...). We zullen bij het ontwerp van een voor Vlaanderen geschikt design onder meer rekening houden met volgende ontwerpparameters: inhoudelijke scope, onderzoekseenheid, populatie, design en sampling, bevragsingsmethode en non-responsstrategie. Daarnaast zullen we ook een indicatie van de kostprijs van dergelijke dataset voorzien.

Appendix: Overzicht van de veronderstellingen die in het onderzoek getoetst zullen worden

Veronderstellingen over arbeidsmarktposities en transitie:	
1.	De mobiliteit op de arbeidsmarkt neemt toe
2.	Transities van, op en naar de arbeidsmarkt verlengen de loopbaan
3.	Transities van, op en naar de arbeidsmarkt verhogen het bewegingskapitaal
4.	Loopbaanonderbreking heeft een negatieve impact op de verdere loopbaankansen
5.	Loopbaanonderbreking treft vrouwen harder dan mannen
Veronderstellingen over bewegingskapitaal en activiteiten ter behoud of verruiming van het bewegingskapitaal:	
7.	Afbouw van employment security kan worden gecompenseerd door employability
8.	Employability is maakbaar
9.	Specifieke loopbaancompetenties vergroten de bewegingsalternatieven
10.	Individueel nemen zelf meer verantwoordelijkheid voor het managen van hun loopbaan
11.	Deelname aan opleiding leidt tot een toename van de bewegingsalternatieven
12.	De kwaliteit van de arbeid (bv. werk met leermogelijkheden) verhoogt het bewegingskapitaal
Veronderstellingen over de context	
13.	Een toename in arbeidsmarktmobiliteit helpt de schotten tussen insiders en outsiders op de arbeidsmarkt verwijderen. Soepelere ontslagregelingen en meer contractuele flexibiliteit verhogen de bewegingsalternatieven op de arbeidsmarkt, ook voor outsiders.
Veronderstellingen over de schokken	
14.	Loopbanen worden steeds minder voorspelbaar. Mensen worden steeds vaker met schokken geconfronteerd die de stabiliteit van hun loopbaan ondermijnen.
Veronderstellingen over de bereidheid tot transitie	
15.	Werkbaar werk (inclusief balans werk/gezin) verhoogt de bereidheid om (langer) te werken en verhoogt zo de werkzaamheid.

4. Thema en topic

Voorliggend onderzoek sluit aan bij thema 2, topic 1:
Beter en anders werken: een loopbaanperspectief op werk.

5. Tijdschema

We werken met 3 partners samen (Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie van de KU Leuven-ETEW; Vlerick Leuven Gent Management School en Onderzoeksgroep PSBH van de UA). De equipe van KU Leuven staat in voor het uitwerken van een deel van de assumpties en de ontwikkeling van een survey design voor loopbaanonderzoek (8 onderzoeksmaanden). De equipe van de Vlerick Leuven Gent Management School is verantwoordelijk voor het uitwerken van een deel van de assumpties (6 onderzoeksmaanden). De equipe van UA is, vanuit de ervaring met de PSBH data, expert in het analyseren van panelgegevens. Deze equipe zal voornamelijk instaan voor het analyseren van bijkomende data en een bijdrage leveren bij de ontwikkeling van een survey design voor loopbaanonderzoek (5 onderzoeksmaanden). We voorzien voor elke equipe een doorlooptijd van 12 maanden

Maand	Personeel & Organisatie K.U.Leuven	Vlerick Leuven Gent Management School	UA
Maand 1	Literatuurstudie voor het identificeren van assumpties	Literatuurstudie voor het identificeren van assumpties	
Maand 2	Literatuurstudie voor het identificeren van assumpties	Literatuurstudie voor het identificeren van assumpties	
Maand 3	Aftoetsen assumpties (a.h.v. bestaand onderzoek en eigen analyses)	Aftoetsen assumpties (a.h.v. bestaand onderzoek en eigen analyses)	Analyses op bestaande databestanden
Maand 4	Aftoetsen assumpties	Aftoetsen assumpties	Analyses op bestaande databestanden
Maand 5	Aftoetsen assumpties	Aftoetsen assumpties	Analyses op bestaande databestanden
Maand 6	Aftoetsen assumpties	Aftoetsen assumpties	Analyses op bestaande databestanden
Maand 7	Aftoetsen assumpties	Aftoetsen assumpties	Analyses op bestaande databestanden
Maand 8	Aftoetsen assumpties	Aftoetsen assumpties	Analyses op bestaande databestanden
Maand 9	Aftoetsen assumpties	Aftoetsen assumpties	Analyses op bestaande databestanden
Maand 10	Ontwerp surveydesign	Aftoetsen assumpties	Analyses op bestaande databestanden
Maand 11	Ontwerp surveydesign	Aftoetsen assumpties	Ontwerp surveydesign
Maand 12	Finaal rapport	Finaal rapport	Finaal rapport
Tijdsbudget	8 onderzoeksmaanden (doorlooptijd 12 maanden)	6 onderzoeksmaanden (doorlooptijd 12 maanden)	5 onderzoeksmaanden (doorlooptijd 12 maanden)

6. Financieel plan

7. Output en valorisatie van de onderzoeksresultaten

De onderzoeksresultaten zullen worden bekend gemaakt via klassieke onderzoeksrapporten, artikels die ingediend worden bij wetenschappelijke tijdschriften en papers die ingediend worden bij nationale/internationale congressen. We voorzien hierbij thematische artikels waarbij we telkens een bepaalde assumptie theoretisch beschrijven vanuit de wetenschappelijke literatuur en vanuit het gevoerde beleid, en deze vervolgens empirisch bekijken vanuit de diverse databestanden die we voor dit onderzoek ter beschikking hebben.

De diverse artikels en papers zullen tevens aan de opdrachtgever opgeleverd worden in de vorm van research reports (Faculteit ETEW, KU Leuven), working papers (Departement Economie, Universiteit Gent en Vlerick Leuven Gent Management School) en 'PSW papers' (Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen, Universiteit Antwerpen). Verder zal de equipe zich inspannen om de belangrijkste resultaten te valoriseren via artikelen of columns in tijdschriften met een bredere maatschappelijke toegang, zoals Over.Werk, HR Magazine en HR Square, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, e.d. Opnieuw zal er hier per assumptie een keuze gemaakt worden voor het meest relevante tijdschrift.

Daarnaast zullen de onderzoeksresultaten geïntegreerd worden in een overkoepelend boek (reader) over 'Loopbanen in Vlaanderen'. De leden van de onderzoeksequipe zullen de redactie voor dit boek op zich nemen. Het is de bedoeling in dit boek de resultaten van dit onderzoek te bundelen volgens de besproken assumpties en hierbij een integratie te maken met eerdere Vlaamse onderzoeken die recent werden uitgevoerd over loopbanen, loopbaantransities, loopbaanbegeleiding en loopbaanmanagement (bv. VIONA-project Sels, De Vos en Forrier i.v.m. loopbaanbegeleiding in bedrijfscontext; onderzoek van de relatie tussen loopbaanonderbreking en opwaartse mobiliteit in opdracht van Gelijke Kansen in Vlaanderen door de Themagroep Loopbanen en Vlerick, VIONA-project Bollens, Sels en Forrier i.v.m. de analyse op de PSBH-data; DWTC-project Mortelmans en De Vos i.v.m. PSBH-analyses loopbaantransities; studie van de effecten van loopbaanonderbreking op de loopbaan van vrouwen door Heylen, Vermeiren en Mortelmans, VIONA-project Sels, Forrier en Albertijn i.v.m. de marktstudie loopbaanbegeleiding; activiteiten van het Steunpunt WAV in de context van het network Transitional Labour Markets; etc.).

In dit project zullen we ook werk maken van een voorstel van survey design voor loopbaanonderzoek in Vlaanderen (een survey van het arbeidsaanbod of subgroepen uit dit arbeidsaanbod, in de vorm van opeenvolgende cross-sectionele surveys, een panelsurvey- of panel cohort survey; zie voorstel). Daarbij wordt zowel gekeken naar de inhoudelijke afbakening van zulke survey (welke thema's i.v.m. loopbanen en levensloopbanen?), als naar het meest optimale ontwerp in termen van design, sampling techniek, populatieafbakening, etc.). Om de meerwaarde van additionele dataverzameling i.v.m. loopbanen te kunnen inschatten en de gekozen design opties te kunnen valideren, zal de onderzoeksequipe een workshop organiseren. Bij deze workshop zullen drie doelgroepen betrokken worden: beleidsactoren, Vlaamse arbeidsmarktonderzoekers, buitenlandse collega's die expertise hebben op het vlak van met name arbeidsaanbodpanels. Deze validering moet leiden tot een draaiboek voor Vlaams loopbaanonderzoek (inhoudelijke focus, methodologische keuzes, kostprijschatting).

8. CV van de onderzoeksverantwoordelijken

8.1 Curriculum Luc Sels

Prof. Dr. Luc Sels
 Gewoon Hoogleraar
 Vice-Decaan Faculteit ETEW
 Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie
 Faculteit Economische en Toegepaste Economische Wetenschappen
 Katholieke Universiteit Leuven
 Naamsestraat 69, 3000 Leuven, België
 Tel. +32 / 16 32.68.72;
 Fax. +32 / 16 32.67.32;
 e-mail : luc.sels@econ.kuleuven.ac.be
www.econ.kuleuven.be/luc.sels

a. Universitaire studies

Katholieke Universiteit Leuven
 Licentiaat in de Sociale Wetenschappen, 1989
 Doctor in de Sociale Wetenschappen, 1995

b. Onderzoeksactiviteiten

Luc Sels is als gewoon hoogleraar verbonden aan het Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie. Hij doceert survey design, human resource management, organisatieontwerp en management van personeelsstromen. Hij is tevens als vice-decaan betrokken bij het beleid van de faculteit en het onderwijsbeleid van KU Leuven.

Het Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie (Research Centre for Organisation Studies) is een interdisciplinaire onderzoeksgroep, bestaande uit professoren en onderzoekers met achtergronden in economie, sociologie, psychologie, antropologie en politieke wetenschappen. Binnen de Faculteit ETEW is het centrum verantwoordelijk voor het onderwijs in verband met organisatietheorie (onderzoek naar de relatie tussen mens en organisatie vanuit het perspectief van de organisatie, met als voornaamste thema's : taak- en functieontwerp, organisatieontwerp, organisatie en cultuur), gedrag in organisaties (onderzoek naar de dynamiek van gedrag van mensen in een organisatiecontext, met als thema's : werken in groepen, leiderschap, motivatie en arbeidstevredenheid, leren, diversiteit), human resource management (studie van concrete technieken en systemen op het vlak van bv. loopbaanmanagement en -begeleiding, werving en selectie, manpower planning, beloning etc.) en cross-cultureel management. Het Centrum werkt op volgende onderzoeksdomeinen : (zie ook <http://www.econ.kuleuven.ac.be/eng/tew/academic/persbel/>) :

- Nieuwe arbeidsrelaties, loopbaanconcepten en werkbaarheid;
- HRM en bedrijfsprestaties;
- Internationaal en cross-cultureel management;
- Diversiteit in organisaties
- Corporate entrepreneurship en innovatie
- Exit, entry en succes van kleine ondernemingen en start-ups.

De verschillende projecten op deze domeinen situeren zich zowel in de sfeer van het fundamenteel wetenschappelijk als in de sfeer van het meer beleidsgerichte onderzoek.

c. Overige activiteiten

Lid Raad van Bestuur van het Steunpunt WAV
 Lid Raad van Bestuur van het Hoger Instituut voor de Arbeid
 Promotor van het Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie
 Expert Commissie Arbeiders-Bedienden Nationale Arbeidsraad

d. Lopende en afgesloten onderzoeksprojecten die aansluiten bij het projectvoorstel

Projecten die relevant zijn voor dit onderzoek:

- Promotor 'Competentieagenda', opdracht Vlaams Minister van Werk en Onderwijs, maart-juni 2006.
- Promotor 'Ontwerp van het einde van de loopbaan. De impact van ondersteunende en faciliterende mechanismen', opdracht VIONA 01/12/2005 – 30/11/2006.
- Promotor 'Arbeidsloopbanen in kaart. Onderzoek op de PSBH databank'. Opdracht: VIONA-programma, 2/2003-4/2004.
- Promotor 'Effectevaluatie Loopbaanbegeleiding', doctoraatsproject van Marijke Verbruggen, Aspirant van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (2005-2009).
- Voorzitter Task Force 'Naar een Recht op Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen'. Opdracht: Koning Boudewijnstichting, Vlaams Minister van Werkgelegenheid en Toerisme R. Landuyt, 3/2001- 5/2002.
- Promotor 'Loopbaanbegeleiding doorgelicht: evaluatie van vraag en aanbod in Vlaanderen'. Opdracht: VIONA-programma, 11/2003-12/2004.
- Promotor 'Loopbaanbegeleiding in bedrijfscontext', Opdracht: VIONA-programma (2004-2006).
- Promotor 'Verkenning van Arbeidsmarktontwikkelingen en beleidsuitdagingen 2004-2010'. Opdracht: VIONA-programma, 12/2002-12/2003.
- Promotor 'Psychologische contracten in Vlaanderen'. Opdracht: Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, 1998-2002.
- Promotor Panel Vraagzijde Vlaamse Arbeidsmarkt (Panel Survey of Organisations, PASO Flanders). Opdracht : VIONA-programma, 1/2001-31/12/2004.
- Promotor expertopdracht 'Organisatieconcepten, kwaliteit van de arbeid en de arbeidsmarktimplicaties', Opdracht: VIONA-programma, 2000.

Overige projecten met relevantie voor dit projectvoorstel:

- Promotor 'Het effect van intensief HRM op de bedrijfsprestatie. Kritische evaluatie van de predictieve waarde van het universalistisch, contingentie- en configuratieperspectief'. Opdracht: Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, 1/2003-12/2006.

e. Wetenschappelijke beurzen, prijzen en onderscheidingen

- Binnenlandse Francqui-leerstoel 2002-2003*, Toegekend door de Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen, Universiteit Antwerpen.
- Honorary Award Rent XV Conference 'Research in Entrepreneurship and Small Business'*. De bekroonde bijdrage is : Maes, J., Sels, L. & Roodhooft, F. (2001), *Small business performance: exploring the link between management practices and the financial performance of small and medium sized Belgian construction companies*. Paper for the Renth XV Research in Entrepreneurship and Small Business 15th workshop. Turku (Finland), November 22-23rd, 2001.
- Prijs 'Joseph Merlot - Joseph Leclercq' (22 oktober 1996)*. Toegekend voor het boek *'De overheid viert de teugels' (Leuven, ACCO)*. Dit is de publicatie van het doctoraal proefschrift. Toegekend door het Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative (CIRIEC), met Belgische zetel aan de Université de Liège.

f. Vijf recente, representatieve publicaties

- Sels L, De Winne S, Maes J, Delmotte J, Faems D, Forrier A (2006), Unravelling the HRM-performance link: value-creating and cost-increasing effects of small business HRM, *Journal of Management Studies*, 43, 2, pp. 319-342.
- Sels, L., Janssens, M. & Van den Brande, I. (2004), Assessing the nature of psychological contracts: A validation of six dimensions, *Journal of Organizational Behavior*, 25: 461-488.
- Janssens, M., Sels, L. & Van den Brande, I. (2003), Multiple types of psychological contracts: A six-cluster solution, *Human Relations*, 56: 1349-1378.
- Forrier, A. & L. Sels (2003), Temporary employment and employability. Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium, *Work, Employment and Society*, 17 (4): 641-666.

Sels, L. (2002), More is not necessarily better. The relationship between the Quantity and Quality of Training Efforts, *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (8): 1279-1298.

8.2 Curriculum Ans De Vos

Assistant Professor
HRM Centre
Competentiecentrum "Mens en Organisatie",
Vlerick Leuven Gent Management School
Reep 1, 9000 Gent, België
Tel +32/ 9. 210.97.38 ; Fax +32/9 210.97.57
Email: ans.devos@vlerick.be

a. Studies

Licentiaat in de Psychologie, KULeuven, 1995
Gegradueerde voor het onderwijs in de Psychologie, KULeuven, 1995
GAS Personeelwetenschappen, Universiteit Antwerpen, 1996
Doctor in de Toegepaste Economische Wetenschappen, Universiteit Gent (2002).
Visiting doctoral student aan de Universiteit van Tilburg, NL (2000-2001)

b. Onderzoeksactiviteiten

Ans De Vos is sedert 2003 als docent ("Assistant professor") verbonden aan het HRM Centre, Competentiecentrum Mens & Organisatie, van de Vlerick Leuven Gent Management School. Zij doceert er de cursussen "Career Skills", "Social Skills" en "Human Resources Management" aan de Masters en MBA-studenten. Daarnaast doceert zij binnen de post-experience programma's (o.a. Masterclass in HRM, Persoonlijk Meesterschap, Young Management Programma) over volgende thema's: loopbaanmanagement, zelfmanagement, psychologisch contract, socialisatie, teambuilding en de toegevoegde waarde van HRM. Zij is als deeltijds gastdocent ook verantwoordelijk voor de cursus "Motivatie en Belonen" binnen de Master in Personeelwetenschappen aan de Universiteit Antwerpen Management School.

Zij rondde in oktober 2002 haar doctoraat af over het thema: "The development of newcomers' psychological contracts during the socialization process: A longitudinal study".

In haar onderzoek is het psychologisch contract nog steeds een centraal thema, naast loopbaanmanagement, socialisatie, carrière-zelfmanagement en de loopbaanverwachtingen van verschillende generaties op de arbeidsmarkt. Samen met prof. dr. Dirk Buyens en Annelies Meganck is zij momenteel verantwoordelijk voor het "*Career Management Research Centre*", een onderzoekscentrum over strategisch loopbaanmanagement (looptijd 2004-2009), gefinancierd door partners uit het bedrijfsleven. In het kader van dit onderzoekscentrum wordt toegepast onderzoek verricht over loopbaanmanagement, individuele loopbaanontwikkeling en de relatie tussen beide als onderdeel van het psychologisch contract (lopende onderzoeksprojecten betreffen o.a. het carrièreperspectief van laatstejaarsstudenten, omgaan met verschillende generaties op het werk, het psychologisch contract, en verticale versus horizontale carrièrepaden in organisaties). De problematiek van inzetbaarheid en loopbaanperspectieven van diverse segmenten van werknemers (o.a. verschillende generaties op het werk) krijgt binnen dit onderzoekscentrum uitgebreide aandacht.

Onderzoeksprojecten die aansluiten bij dit onderwerp:

Co-promotor 'Competentieagenda', opdracht Vlaams Minister van Werk en Onderwijs, maart-juni 2006 (i.s.m. KU Leuven).

Promotor 'Evaluatieonderzoek loopbaandienstverlening', opdracht Vlaams Minister van Werk en Onderwijs, maart-mei 2006 (i.s.m. Tempera)

Co-promotor "Verkenning van een specifiek loopbaanpatroon en formulering van aanbevelingen met het oog op remediëring en verbeterde statistische registratie", in opdracht van Gelijke Kansen in Vlaanderen (januari-december 2006) (i.s.m. Themagroep Loopbanen – Steunpunt WAV).

- Co-promotor "Loopbaanbegeleiding in bedrijfscontext", VIONA-programma, 01/12/2004 – 28/02/2006, samenwerking tussen Vlerick Leuven Gent Management School en KU Leuven.
- Co-promotor "Loopbaanmanagement en interne mobiliteit binnen organisaties", onderzoeksproject gefinancierd met eigen werkingsmiddelen; opgestart in december 2004 in het kader van de onderzoeksagenda van het Career Management Research Centre.
- Co-promotor "De arbeidsmarktverwachtingen van laatstejaarsstudenten", jaarlijks longitudinaal onderzoek bij laatstejaarsstudenten, gefinancierd met eigen werkingsmiddelen; opgestart in 2002 en sedert 2004 opgenomen in de onderzoeksagenda van het Career Management Research Centre.
- Wetenschappelijk begeleider "Het begrip loopbaan", DWTC, 01/04/2003-31/03/2005, samenwerking tussen Vlerick Leuven Gent Management School en Universiteit Antwerpen.
- Wetenschappelijk begeleider "De opleidingsmarkt in Vlaanderen", VIONA-programma, 01/11/2003-31/10/2004.
- Doctoraat "The individual antecedents and the development of newcomers' psychological contracts during the socialization process", Universiteit Gent (Faculteit Economie en Bedrijfskunde), gefinancierd door ICM (Interuniversitair College voor doctorale studies in Management), 01/10/1999-30/09/2002.
- Onderzoeker "De relatie en interactie tussen loopbaansystemen en de werknemerspercepties inzake loopbaanontwikkeling en vorming als onderdeel van het psychologisch contract", FWO-onderzoeksproject, Universiteit Gent, 01/10/2000-15/02/2002.
- Onderzoeker "Allocatieprocessen en arbeidsmarktbeleid: Outplacement": VIONA-programma, in samenwerking met KULeuven/HIVA, 01/11/1997-31/10/1998.

c. Wetenschappelijke beurzen, prijzen en onderscheidingen

- Doctoral fellow Intercollegiate Centre for doctoral studies in Management (ICM) (1999-2002)
- Tweede prijs "European Award for the best PhD thesis in Board and HR-Management", uitgereikt door IFPM-HSG Center for Corporate Governance en EIASM (European Institute voor Advanced Studies in Management) (2005)

d. Vijf representatieve publicaties

- Buyens, D., De Vos, A., Heylen, L., Kuppens, A., Mortelmans, D., Soens, N. (2006) Vast, voltijds en levenslang. Het onwrikbare eenbaanskarakter van de Belgische loopbaan. *Tijdschrift voor HRM*, in druk.
- Soens, N., Buyens, D., De Vos, A., Heylen, L., Kuppens, A., Mortelmans, D., Van Puyvelde, I. (2005) Belgische loopbanen in kaart: traditioneel of transitioneel? Gent: Academia Press, 228 p.
- De Vos, A. (2005). The psychological contract of organizational newcomers: An investigation of antecedents and changes over time. *Forthcoming in International Journal of Human Resource Development*.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2005). Making Sense of a New Employment Relationship: Psychological Contract-Related Information Seeking and the Role of Work Values and Locus of Control. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(1), 41-52.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: Adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5): 537-599.

8.3 Curriculum Anneleen Forrier

Docent
 Lessius Hogeschool
 Korte Nieuwstraat 33
 2000 Antwerpen

Geaffilieerd onderzoeker
 Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie, Departement TEW, K.U.Leuven
 Buitengewoon gastdocent, KULAK
 Naamsestraat 69
 3000 Leuven
 Tel +32/16 32.68.73; Fax +32/16 32.67.32
 Email: anneleen.forrier@econ.kuleuven.ac.be

a. Studies

Handelsingenieur, KULeuven, 1993

Master of Arts in Organisational Analysis and behaviour, Lancaster University, UK, 1994

Doctor in de Toegepaste Economische Wetenschappen, KULeuven (2003).

b. Onderzoeksactiviteiten

Anneleen Forrier is verbonden als docent aan het Departement Handelwetenschappen van de Lessius Hogeschool. Ze is tevens verbonden als geaffilieerd onderzoeker aan het Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie. Ze rondde in april 2003 een doctoraat af over de employability van tijdelijke werknemers met als titel: 'Temporary employment, employability and training'. Zij doceert sinds het vak 'mens & Organisatie' aan het departement TEW van de K.ULeuven en aan de campus Kortrijk. In haar onderzoek staan volgende thema's centraal: loopbanen, loopbaanbegeleiding, employability, nieuwe arbeidsrelaties en opleiding.

Onderzoeksprojecten die aansluiten bij het onderwerp:

Co-promotor van het project 'Ontwerp van het einde van de loopbaan. De impact van ondersteunende en faciliterende mechanismen', opdracht VIONA 01/12/2005 – 30/11/2006.

Co-promotor van het project 'Loopbaanbegeleiding in bedrijfscontext', opdracht VIONA, 01/12/2003 – 28/02/2006

Co-promotor van het project 'Loopbaanbegeleiding doorgelicht: evaluatie van vraag en aanbod', Opdracht VIONA, 01/10/2003-31/12-2004.

Andere (afgeronde) projecten (als projectleider bij het HIVA, periode feb.-okt 2003):

Projectleider van het project 'Organisatiestructuur en mobilisatie van human resources: indicatoren voor een verrijkt innovatiebeleid'. Opdracht: DWTC, 1/4/2002 – 31/12/2003.

Projectleider van het project 'Vécu et amelioration des conditions de travail dans le secteur de l'aide et des soins de santé à domicile', in samenwerking met NOVA en de UMH Mons. Opdracht: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in het kader van ESF (doelstelling 3). Dit project is nog niet afgerond en wordt verder begeleid door een projectleider bij het HIVA (Tom Vandenbrande)

Projectleider van 'Kwaliteit van de arbeid in de sociale economie'. Opdracht: Vosec.

c. Vijf representatieve publicaties

Sels L, Forrier A, Bollens J, Vandenbrande T, 2005, What we (don't) know about careers in Flanders. Taking stock, in Vrancken J, Jans M, van der Hallen P,ed.: *Labour market research and policy making in Flanders. Conference book*, (Garant Antwerpen), pp. 97 - 124.

Forrier, A. & Sels, L. (2005). Het concept employability. Tijdschrift voor HRM, 3, najaar, 47-73.

Forrier, A. & Sels, L. (2003), Temporary Employment and Employability. Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees in Belgium. *Work, Employment & Society*, 17(4): 641-666.

Forrier, A. & Sels, L. (2003), Flexibility, turnover and training in Belgian companies, *International Journal of Manpower*, 24 (2): 148-168.

Forrier, A. & Sels, L. (2003), The concept employability. A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3 (2): 103-124.

8.4 Curriculum Dimitri Mortelmans

Docent

Universiteit Antwerpen

Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen

Sint Jacobstraat 2

2000 Antwerpen

Tel 03 275.55.35

Fax 03 275 57 93

Email: dimitri.mortelmans@ua.ac.be

a. Studies

Universiteit Antwerpen
Licentiaat in de Politiek en Sociale Wetenschappen, 1994
Doctor in de Politieke en Sociale Wetenschappen, 1998

b. Onderzoeksactiviteiten

Tussen 1993 en 2001 was het PSBH-team verantwoordelijk voor de dataverzameling van de Belgische golven van het Eurostat Gezinsdemografisch Panel. In 2002 werd het PSBH-ECHp vervangen door de SILC-enquête die momenteel verzorgd wordt door het NIS. Het PSBH bleef echter verantwoordelijk voor het verzamelen van data voor grote surveys. Zo is de ploeg betrokken bij het Europese Share project (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe). Dit project heeft tot doel een internationaal vergelijkende databank te genereren met gegevens van ouderen. In 2006 vervoegde de PSBH het wetenschappelijk team dat de dataverzameling van de GGS (Generations and Gender Survey) in België zal begeleiden. In deze survey ligt de nadruk op gezinssociologische en demografische data die internationaal verzameld worden in het kader van het GGP-programma van de Verenigde Naties.

Inhoudelijk concentreert het onderzoek in de PSBH-ploeg zich op drie domeinen: de familiesociologie, de arbeidssociologie en de sociologie van de jeugd. De familiesociologie vormt het hart van het onderzoekswerk in de ploeg. De accenten in de onderzoeksgroep liggen op relatievormen, de combinatie zorg-arbeid en echtscheiding. In tegenstelling tot de vroegere (cross-sectionele) onderzoeken die in PSBH liepen, ligt de klemtoon nu op longitudinale analyses. Binnen de arbeidssociologie concentreert het onderzoek zich op de al genoemde combinatieproblematiek enerzijds en op de analyse van loopbanen anderzijds. De aanzet hiervan was het DWTC-project naar Belgische loopbanen. Ondertussen lopen ook onderzoeken naar de loopbaanpatronen van vrouwen en naar de invloed van levensloopkenmerken op het al dan niet opnemen van een overlevingspensioen. Een derde (kleinere) onderzoeksstroom naar jeugd concentreert zich voornamelijk op de rol van consumptie in het leven van jongeren en de gevolgen van consumptiepatronen voor de identiteitsvorming en het waardenpatroon.

Onderzoeksprojecten die aansluiten bij het onderwerp:

1. Lopende onderzoeken

- 2006 (co-promotor) Scientific coordination of the Belgian Gender and Generations Project, Federaal Wetenschapsbeleid
- 2006 Financiële gevolgen van echtscheiding. Een longitudinale analyse van de kruispuntbank van sociale zekerheid, Nationale Bank van België.
- 2006 (co-promotor) Survey on health, aging, and retirement (SHARE). Tweede golf in België, European Commission
- 2006 Consequences of careers on the retirements options of women, FOD Sociale Zekerheid
- 2005 Family policy: impact on families of policy measures, CBGS.
- 2005 (co-promotor) Co-Vive. Sociale en economische impact van vergrijzing in Vlaanderen en Europa, IWT.

2. Afgelopen onderzoeken

- 2004 (co-promotor) All Inclusive @ Work, European Social Fund (ESF).
- 2001 Consortium of Household Panels for European Socio-economic Research (CHER), European Commission
- 1993-2003 ECHP: European Community Household Panel, Eurostat
- 2004 (co-promotor) Survey on health, aging, and retirement (SHARE). Eerste golf in België, Federaal Wetenschapsbeleid
- 2003 (co-promotor) Het begrip 'loopbaan', Financing body: Federal Science Policy,
- 2002 (co-promotor) Constructie en actualisatie van de socio-economische database van de Belgische populatie, Nationaal Instituut voor de Statistiek.
- 1998 Sociaal, economische en demografisch panel PSBH (AGORA), Federaal Wetenschapsbeleid

c. Vijf representatieve publicaties

- Buyens, D., De Vos, A., Heylen, L., Kuppens, A., Mortelmans, D., Soens, N. (2006) Vast, voltijds en levenslang. Het onwrikbare eenbaanskarakter van de Belgische loopbaan. *Tijdschrift voor HRM*, in druk.
- Mortelmans, D. (2005) Gezin en Werk. Een balans. SPES-Cahier 4: 41-47.
- Heylen, L., Mortelmans, D., Kuppens, A. (2005) De realiteit van de nieuwe loopbaan longitudinaal bekeken, *Over.Werk* (15)1: 69-74.
- Soens, N., Buyens, D., De Vos, A., Heylen, L., Kuppens, A., Mortelmans, D., Van Puyvelde, I. (2005) Belgische loopbanen in kaart: traditioneel of transitioneel? Gent: Academia Press, 228 p.
- Kuppens, A., Mortelmans, D. (2004) Longitudinale loopbaananalyse met sequentieanalyse, in Mortelmans, D., Casman, M-T., Doutrelepon, R. (Eds.), *Elf jaar uit het leven in België. Socio-economische analyses op het Gezinsdemografisch Panel PSBH*, Academia Press, Gent: 377-410.

Referees

Prof. dr. Gerard Evers
 Departement Human Resource Management
 OSA, Organisatie Strategisch Arbeidsmarktonderzoek
 Postbus 90153
 5000 LE Tilburg
 +31 13 466 8069
 e-mail: g.h.m.evers@uvt.nl

Prof. Dr. Jo Thijssen
 Faculteit Sociale Wetenschappen
 Universiteit Utrecht
 Heidelberglaan 2
 3584 CS Utrecht
 Nederland
 Tel. 31 30 2534640
 e-mail: J.Thijssen@fss.uu.nl

BIJLAGE 1

UITGEBREIDE BESCHRIJVING ONDERZOEKSPROJECT

1. Inleiding

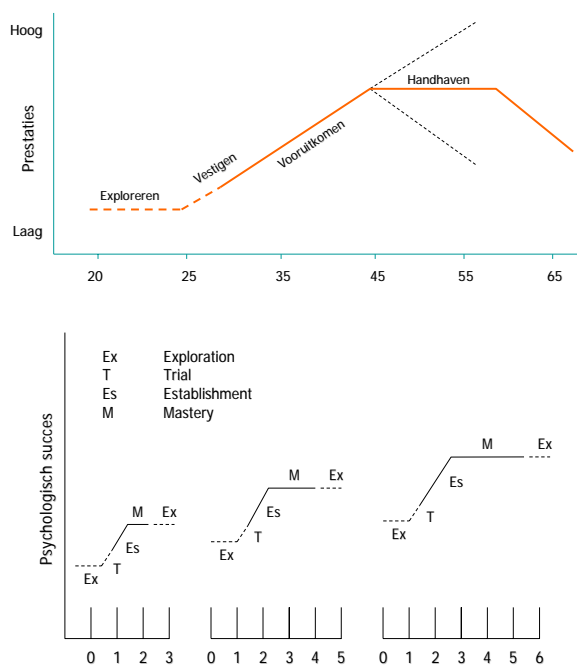
Het doel van dit onderzoek is om (1) de voornaamste veronderstellingen over loopbanen in de wetenschappelijke literatuur en het arbeidsmarktbeleid te identificeren, (2) de juistheid van deze veronderstellingen te toetsen a.h.v. bestaand empirisch onderzoek en bijkomende analyses op bestaande data en (3) vanuit de opgemerkte lacunes in bestaande data een voorstel tot survey design voor loopbaanonderzoek te formuleren. In wat volgt beschrijven we eerst de meest dominante loopbaanperspectieven die een belangrijke invloed hebben op het denken over loopbanen in het arbeidsmarktbeleid. In een tweede luik maken we een gedetailleerde lijst op van specifieke veronderstellingen die momenteel heersen over loopbanen en die we in het onderzoek willen toetsen. Bij wijze van voorbeeld werken we drie van deze veronderstellingen in detail uit. Nadien gaan we in op de databestanden die we ter onze beschikking hebben om de assumpties empirisch te toetsen. Tot slot geven we aan hoe we de ontwikkeling van een survey design voor loopbaanonderzoek zullen aanpakken.

2. Dominante loopbaanperspectieven

Twee thematische lijnen hebben het afgelopen decennium het loopbaanonderzoek gedomineerd. Een eerste thema is dat van de 'ungebonden' loopbaan, gekenmerkt door meer mobiliteit en minder honkvastheid. Een tweede thema is dat van de transitionele arbeidsmarkt. Hier gaat de aandacht eerder naar de transitie in levensloopbanen. We schetsen de twee 'retorische' lijnen bondig.

2.1 De ongebonden loopbaan

'The career is dead – long live the career!'. Met die gevleugelde woorden onderstreept Hall (1996) dat er een nieuw loopbaantijdperk is aangebroken. De loopbaanliteratuur staat bol van argumentaties dat de traditionele loopbaan achterhaald is. In grote lijnen wordt volgend beeld geschetst. De zekerheden van weleer zijn niet meer, het vaste dienstverband verliest aan belang. Deze toenemende onzekerheid betekent dat werknemers de touwtjes zelf in handen moeten nemen om hun kansen op de arbeidsmarkt te waarborgen. Bijgevolg gaan ze zich meer gedragen als *werkondernemers*, voortdurend op zoek naar nieuwe kansen om hun marktwaarde te vergroten. Ze binden zich niet aan één organisatie en identificeren zich niet met één werkgever. In de loopbaanliteratuur werden tal van nieuwe concepten gelanceerd om deze wijzigingen te benoemen: 'ungebonden' loopbanen of 'boundaryless careers' (Arthur & Rousseau, 2001), 'protean careers' (Hall, 1996), 'post-corporate careers' (Peiperl & Baruch, 1997). De meest cruciale verandering in loopbaanopbouw kan verduidelijkt worden door traditionele (Baird & Kram, 1983) en meer eigentijdse (Hall & Kahn, 2002) grafische representaties te vergelijken.



Figuur 1. Loopbaanmodellen Baird & Kram versus Hall & Kahn.

In traditionele voorstellingen zoals die van Baird & Kram (1983) wordt een loopbaan voorgesteld als één langgestrekte leercyclus. De werknemer doorloopt éénmaal de diverse stadia om zich finaal een tijd lang op een hoog prestatieniveau te handhaven. In de meer eigentijdse variant van Hall en Kahn (2002) staat discontinuïteit centraal. Zij stellen een loopbaan voor als een opeenvolging van korte leercycli. Ik start in een baan en probeer mijn weg te vinden in de wereld van het werk. Ik zoek uit of die baan bij mij past. Ik klim gaandeweg op naar een zeker niveau van maturiteit en beheersing. En dan gebeurt er iets; een schok. Mijn partner verhuist naar een andere regio; mijn werkgever sukkelt naar een herstructurering en beweert dat het 'tijd is om afscheid te nemen'; ik heb het gevoel dat ik méér aankan en opteer voor nieuwe horizons; de technologie die ik eindelijk onder de knie had, blijkt plots aan vervanging toe; ik ben toe aan een nieuwe uitdaging (lees: ik kreeg mijn C4); voor iemand met mijn promotiedrang is de ladder simpelweg te kort in deze organisatie; het werk is tof, het gezin ook, maar die combinatie ... Het komt er op aan na zo'n schok de draad snel weer op te nemen in een nieuwe baan bij dezelfde of een andere werkgever. Die nieuwe baan is een nieuwe leercyclus die hopelijk naar een hoger niveau van *psychologisch succes* leidt. Dit streven naar psychologisch succes illustreert dat binnen deze loopbaantheorieën de nadruk veeleer komt te liggen op positieve subjectieve beleving (loopbaantevredenheid, het bereiken van loopbaandoelen, de mate waarin de loopbaan eigen waarden reflecteert etc.) en minder op objectieve criteria van succes zoals loon en status. Of een nieuwe leercyclus leidt tot hoger psychologisch succes, is in grote mate afhankelijk van de *identiteit* (weten wat ik wil en zoek in werk; aanvoelen welk werk wel en niet bij mijn wensen en mogelijkheden past) en het *aanpassingsvermogen* (zicht hebben op alternatieven, kunnen voorbereiden op en soepel kunnen inschuiven in die alternatieven); met andere woorden, van de employability.

Eén van de centrale assumpties in de loopbaanliteratuur is precies dat individuen hun werkzekerheid niet langer ontlenuen aan hun werkgever, maar aan de eigen employability (Boom & Metselaar, 2001). Employability verwijst naar de duurzame inzetbaarheid van een individu op de arbeidsmarkt, naar het vermogen om werk te behouden of te verkrijgen (Delsen, 1998). DeFillippi en Arthur (1994) onderscheiden drie competenties die de employability kunnen beïnvloeden: de vaardigheden, kennis en expertise (*knowing how*); de sterkte van het eigen sociaal netwerk (*knowing whom*); de duidelijkheid van de loopbaanverwachtingen of sterkte van de identiteit (*knowing why*). Of iemand wel/niet 'employabel' is, hangt deels ook af van de arbeidsmarktcontext (Forrier, 2003). Zo heeft een competentie maar waarde als er vraag naar is op de arbeidsmarkt. Employability is bovendien tijdsgebonden. Kennis en vaardigheden kunnen verouderen of vervagen door ze niet te gebruiken. Het is daarom van belang dat in de employability geïnvesteerd wordt. Deze investering in employability wordt veelal gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever (Orpen, 1994). Van werknemers wordt verwacht dat ze openstaan voor, inspelen op en actief op zoek gaan naar mogelijkheden om de eigen inzetbaarheid te verruimen (Bollérot, 2001; Visser & Altink, 1998). Het versterken van deze verantwoordelijkheid is één van de doelen van active-

rend arbeidsmarktbeleid. Dat de verantwoordelijkheid voor de loopbaan meer bij het individu komt te liggen, betekent echter nog niet dat de werkgever geen rol meer te spelen heeft. De verantwoordelijkheid van werkgevers bestaat erin om werknemers mogelijkheden en instrumenten te bieden die de employability kunnen vergroten en om hen te stimuleren tot eigen initiatief (Boll erot, 2001; Boom & Metselaar, 2001; Diekmeijer, 1998).

De literatuur over de 'ongebonden' of nieuwe loopbaan, legt de nadruk op volgende elementen om het onderscheid met de meer traditionele loopbaan te verhelderen (tabel 1).

Tabel 1 De traditionele versus de nieuwe loopbaan

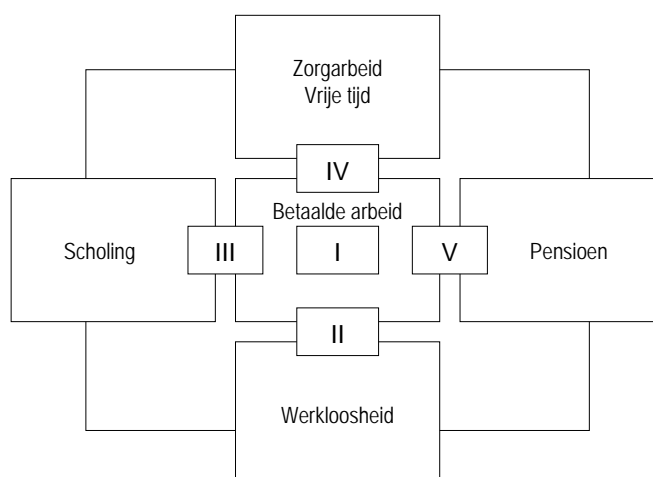
	Traditionele loopbaan	Nieuwe loopbaan
Loopbaangrenzen	E�en of 2 werkgevers	Meerdere werkgevers
Identiteit	Afhankelijk van de werkgever	Los van de werkgever
Arbeidsruil	Werkzekerheid in ruil voor loyaliteit	Employability in ruil voor prestaties en flexibiliteit
Vaardigheden	Bedrijfsspecifiek	Overdraagbaar
Success gemeten door:	Loon, promotie, status	Psychologisch betekenisvol werk
Verantwoordelijkheid voor de loopbaan	Werkgever	Individu
Attitudes	Betrokkenheid bij de organisatie	Arbeidstevredenheid Betrokkenheid bij het werk/beroep

Bron: gebaseerd op DeFillippi & Arthur (1996), Hall (2004), Sullivan (1999)

2.2 De transitionele arbeidsmarkt

De retoriek van de ongebonden loopbaan focust enkel op overgangen van de ene naar de andere baan. Het vizier is vooral gericht op de arbeidsloopbaan en minder op de wijze waarop die past in de ruimere levensloopbaan. De levenssfeer 'werk' staat echter niet los van de andere levenssferen die het dagelijks leven bepalen (Van Dongen et al., 2001). Loopbanen moeten worden bekeken vanuit een grondig gewijzigde arbeidsmarkt- en gezinscontext. Arbeid blijkt voor veel mensen niet meer zoals vroeger de centrale plaats in te nemen in hun dagelijkse leven. Andere levenssferen veroveren hun deel van de 'tijdsbestedingskoek'; mensen wegen hun deelname aan beroepsarbeid af tegen hun participatie in de sfeer van gezin, vrije tijd, onderwijs of opleiding, maatschappelijk engagement. Een loopbaan bevat dan ook verschillende transitie tussen levenssferen. Niet alleen achtereenvolgend in de tijd (bio-sociale, gezins- en loopbaancyclus), ook in  een bepaalde levensfase is steeds een bepaald evenwicht tussen deze sferen aanwezig. Bovendien heeft de toegenomen diversiteit in de beroepsbevolking bijgedragen tot het vormen van nieuwe loopbaanpatronen. Vervrouwelijking van de arbeidsmarkt betekent een eerste aanval op de vroegere dominante standaardloopbaan van de mannelijke voltijdse werknemer (het mannelijk kostwinnermodel uit de jaren '50). Het nieuwe tweeverdienersmodel stelt totaal andere eisen aan werkgevers. Zo hebben vrouwen baat bij flexibele arbeidstijden of deeltijds werk om zorg voor gezin te combineren met tewerkstelling. Ook toegenomen etnische diversiteit en vergrijzing van de bevolking verhogen de heterogeniteit en daardoor de diversiteit aan verwachtingen en eisen (Theeuwes, 2001). Ten gevolge van deze maatschappelijke ontwikkelingen wordt de zogenaamde nieuwe, atypische loopbaan gedefinieerd als een transitieproces; een opeenvolging van transitie tussen levenssferen waarbij een transitie wordt begrepen als een overgang van de ene (arbeidsmarkt)positie naar de andere (arbeidsmarkt)positie.

De meest gangbare visies over levensloopbanen vertrekken impliciet van een model van *leeftijdscyclus* (Krain, 1995). Dit model stelt arbeid centraal in de levenscyclus. Eerst is men 'te jong om te werken' (school), vervolgens 'oud genoeg om te werken' (werk) en tenslotte 'te oud om te werken' (pensioen). Naarmate de samenstelling van de arbeidsmarkt heterogener wordt en verwachtingen van werknemers een meer divers karakter krijgen (Van Hoof, 2001), dringt verschuiving naar een model van *leeftijdscyclus* zich op. In zo'n model wordt de tijd besteed aan werk, opleiding en vrije tijd meer gespreid over de levenscyclus. Dit denken in termen van leeftijdsintegratie sluit aan bij definities waarin loopbanen minder worden bekeken als 'lifelong sequences of jobs' en meer als 'life-long sequences of role-related experiences' (Adams, 1991, 3-4). In deze visie op loopbanen wordt meer rekening gehouden met de verschillende rollen die iemand moet vervullen en de mogelijke conflicten die daaruit kunnen voortvloeien.



Figuur 2. De transitionele arbeidsmarkt (Schmid, 1998).

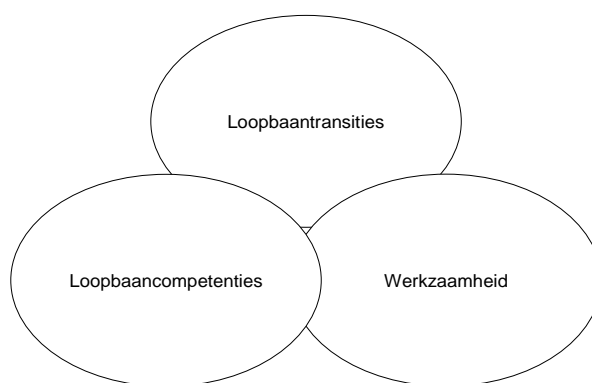
Het model van de transitionele arbeidsmarkt (Schmid, 1998) bouwt verder op dit denken en gaat uit van de idee dat de arbeidsmarkt beter werkt naarmate mensen beter in staat zijn overgangen te maken naar, op, en van de arbeidsmarkt en/of verschillende posities te combineren (bv. arbeid en zorg). Waar traditioneel arbeidsmarktbeleid vooral aandacht schenkt aan de overgang van inactiviteit naar betaald werk, wordt op een transitionele arbeidsmarkt gezocht naar een versoepeling van meerdere types overgangen: naar en van werk vanuit onderwijs, huishoudens, sociale zekerheid (Muffels, 2001). Het doel moet dan zijn om individuen beter in staat te stellen de optimale combinatie te vinden van betaald werk, zorg, scholing en vrije tijd. Die combinatie zal per persoon en per levensfase verschillen.

Schmid steunt bij de ontwikkeling van zijn model op een sterk geloof in de realisatie van volledige werkgelegenheid. Hij grijpt daarbij graag terug naar 'Full Employment in a Free Society' van Lord Beveridge (Schmid & Gazier, 2002; Schmid & Schöman, 2003). Voor Beveridge moet volledige werkgelegenheid niet begrepen worden als een situatie waarin de volledige beroepsbevolking aan het werk is. Volledige werkgelegenheid is die arbeidsmarktsituatie waarbij het aantal vacatures groter is dan het aantal werkzoekenden. Bij dergelijke situatie staan werkzoekenden en werknemers, op zoek naar een passende betrekking, sterker dan werkgevers, op zoek naar geschikt personeel. Is het aantal in te vullen jobs hoger dan het aantal werkzoekenden, dan moet in principe niemand een job aanvaarden aan arbeidsvoorwaarden die geen acceptabele levensstandaard toelaten. Het model van de transitionele arbeidsmarkt steunt op een gemoderniseerd begrip van volledige werkgelegenheid met vermoedelijk een gemiddelde werkweek van minder dan de huidige standaard, waarbij de werktijd varieert afhankelijk van economische condities of de fase in de levenscyclus en individuen een weloverwogen keuze maken voor veranderende combinaties van betaald werk, scholing, zorg en vrije tijd. In het klassieke denkkader van 'full employment' gaat het steeds om *meer*. Op de transitionele arbeidsmarkt zou het eerder om *beter* en *anders* moeten gaan (Muffels, 2001). Daarbij stoelt het model tevens op de veronderstelling dat de actieve fase van de loopbaan maar op een zinvolle manier kan worden verlengd als tijdens deze periode inactieve intermezzo's mogelijk worden (Vandenbrande, 2001).

Onze arbeidsmarkt is niet meer vergelijkbaar met die van de naoorlogse periode. De context verandert niet alleen onder druk van 'megatrends' zoals globalisering of informatisering en de daar bij horende transitie naar een kenniseconomie. Van even grote tel is de drang naar individualisering, een trend waarbij individuen zich steeds meer zien als schepper van hun eigen, niet-collectieve levensplannen. Deze denklijn heeft met het beeld van de 'werkondernemer' gemeen dat vooral gewezen wordt op de verminderde impact van collectieve ordeningen.

2.3 Basisveronderstellingen van deze loopbaanperspectieven

De veronderstellingen die de grondslag vormen van beide loopbaanperspectieven kunnen worden herleid tot drie belangrijke componenten: (1) loopbaancompetenties, (2) loopbaantransities en (3) werkzaamheid. (figuur 3).



Figuur 3. Behandelde thema's in courante loopbaanperspectieven

De centrale gedachte in het perspectief over de ongebonden loopbaan is dat het bezitten van de juiste *loopbaancompetenties* (knowing how, knowing why en knowing whom) essentieel is om de gewenste *loopbaantransities* te kunnen maken, zowel binnen de organisatie als grensoverschrijdend. In het huidige loopbaanlandschap, zo wordt beweerd, is de kans op grensoverschrijdende loopbaantransities echter meer reëel. Bovendien wordt niet zelden verondersteld dat grensoverschrijdende loopbaantransities ook door individuen worden nagestreefd. Het perspectief van de ongebonden loopbaan gaat er immers vaak expliciet vanuit dat individuen steeds vaker bewust kiezen voor een ongebonden loopbaan om hun psychologisch succes na te streven. Verder kunnen we veronderstellen dat wanneer meer mensen psychologisch succes in hun loopbaan bereiken, dit gunstige gevolgen kan hebben voor de werkzaamheidsgraad. Over dit laatste verband doet dit perspectief echter weinig of geen uitspraken. De centrale assumptie van het ongebonden loopbaanperspectief kan als volgt worden geformuleerd: *'Om (psychologisch) succesvol te zijn in het huidige loopbaanlandschap moeten mensen loopbaancompetenties ontwikkelen die gericht zijn op (grensoverschrijdende) loopbaantransities.'*

De idee van de transitionele arbeidsmarkt draait de causaliteit om. De veronderstelling hier is dat *loopbaantransities* de *loopbaancompetenties* kunnen verruimen. Door bv. de loopbaan tijdelijk te onderbreken om opleiding te volgen of door van job te veranderen kunnen loopbaancompetenties en de employability worden aangescherpt. Het model van de transitionele arbeidsmarkt pleit voor sociale systemen die overgangen mogelijk maken tussen *"paid-work and gainful non-market activities which preserve and enhance future employability"* (Schmid, 2000, p. 223). Op die manier wordt bovendien sociale uitsluiting voorkomen en ontstaat een nieuwe variant van volledige *werkgelegenheid* (Schippers, 2003). De centrale assumptie van het model van de transitionele arbeidsmarkt luidt: *Loopbaantransities versterken loopbaancompetenties en verhogen de werkzaamheidsgraad.*

Geen van beide perspectieven is 'waardevrij'. Ze vertrekken beide van een ideaalbeeld. Nicholson (1996) argumenteert dat het paradigma van de ongebonden loopbaan een ideaaltipe vertegenwoordigt waarin de ongebonden loopbaan wordt verondersteld te stroken met verwachtingen van zowel individuen als werkgevers. Hij geeft echter aan dat wat mensen willen en verwachten in hun loopbaan vaak nog overeenstemt met oude structuren. Veel werkenden blijven traditionele bronnen van loopbaansucces zoals werkzekerheid en promotie koesteren (Janssens, Sels & Van den Brande, 2003). Verder gaat de idee van de ongebonden loopbanen ervan uit de inzetbaarheid van individuen kan worden gegarandeerd als individuen en werkgevers de verantwoordelijkheid voor de loopbaan delen. De vraag is echter of dit werkt. Het recent afgeronde VIONA-onderzoek 'Loopbaanbegeleiding in bedrijfscontext' geeft aan dat we met een deficit kampen op het vlak van individuele verantwoordelijkheid (Bollen et al., 2006). Binnen de werknemerspopulatie bestaan bovendien grote verschillen op het vlak van individueel loopbaanmanagement. Er is meer alertheid bij hoger opgeleiden, op hogere functieniveaus en in de aanloopjaren van de loopbaan. Lager op de ladder is men zich veel minder bewust van het belang van proactieve sturing van de loopbaan. Onder de oudere werknemers, kortgeschoolden, werknemers die zich 'werkzeker' wanen, tellen we evenmin veel 'werkondernemers'. Ook werkgevers vervullen hun rol niet altijd naar behoren (Bollen et al., 2006). Vooreerst zijn bedrijven selectief in hun loopbaanondersteuning. Bedrijven die hun hele werknemerspopulatie als doelgroep beschouwen, zijn zeldzaam. Ten tweede heeft die loopbaanondersteuning een eigen functie binnen organisaties die niet specifiek gericht is op het verhogen van externe employability. Sterker nog, loopbaanondersteuning wordt vooral als een retentie-instrument gezien. Dat is overigens begrijpelijk. Bij investeringen in alge-

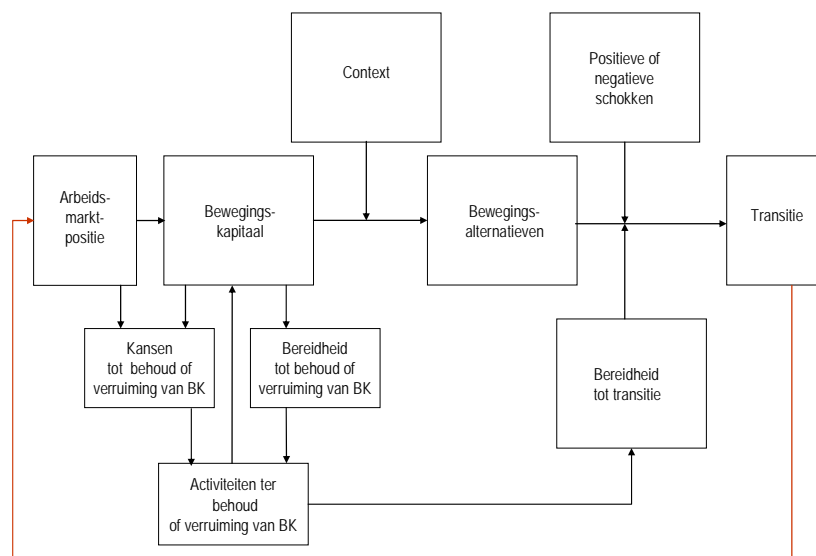
meen inzetbare competenties lopen werkgevers immers het risico dat hun werknemers aantrekkelijker worden voor andere werkgevers en de organisatie verlaten. Het is precies die paradox die de retoriek rond de nieuwe arbeidsruil en de gedeelde verantwoordelijkheid zo onzinnig maakt. Ten derde riskeren ook werknemers zich, onder invloed van die erg intern gerichte loopbaanondersteuning, eenzijdig te richten op de interne inzetbaarheid. Wat we vandaag 'Organizational Career Management' noemen, is doorgaans niet zo sterk op verruiming van employability gericht, wél op het binden van inzetbare en loslaten van niet (meer) inzetbare medewerkers. Laten we de versterking van inzetbaarheid over aan werknemers en hun werkgevers, dan dreigt marktfaling. De idee van de ongebonden loopbaan houdt hier geen rekening mee.

Ook het model van de transitionele arbeidsmarkt is niet waarde vrij. Het is een normatief model met een heel eigen visie op volledige tewerkstelling. Het vertrekt van de veronderstelling dat een grotere mobiliteit tussen arbeidsmarkt, onderwijs, sociale zekerheid en huishoudens de werkzaamheid ten goede komt, wat gunstig is voor de sociale zekerheid. Anderzijds leiden deze transitie ook tot extra kosten voor de sociale zekerheid. Systemen die transitie mogelijk maken, moeten immers ook financieel gedragen worden door de sociale zekerheid. Bovendien ontbreekt bij Schmid een essentiële macro-microverbinding. Het model gaat niet in op het hoe en wat van de afstemming van de doelstellingen van het model op het reilen en zeilen van ondernemingen (Korver & Oeij, 2003). Het formuleert een aantal veronderstellingen over de impact van transitie op de verdere loopbaan zonder de werkgever in het verhaal te betrekken. Het model van de transitionele arbeidsmarkt wordt steeds meer gebruikt als een analyse-instrument om arbeidsmarkttransitie te benoemen en in kaart te brengen. Daarbij wordt het normatieve karakter vaak uit het oog verloren en worden de achterliggende veronderstellingen, na veelvuldig gebruik, niet meer in vraag gesteld. Onderzoek gaat veelal na hoe transitioneel de arbeidsmarkt is en laat de vraag achterwege in hoeverre dit inderdaad een na te streven doel is. Uit eerder VIONA-onderzoek blijkt bovendien dat de ideeën van de transitionele arbeidsmarkt binnen organisaties totnogtoe weinig ingang hebben gevonden. Organisaties die een arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid voeren en het maken van transitie tussen levenssferen stimuleren bij hun werknemers zijn eerder een zeldzaamheid (Buyens & Wouters, 2001).

3. Heersende oorzaak-gevolgrelaties in loopbaandenken en -beleid

Om een verdere oplijsting en verfijning van de heersende oorzaak-gevolgrelaties mogelijk te maken, maken we gebruik van het employability procesmodel (Forrier, 2003; Forrier & Sels, 2003). Dit model werd reeds meermaals gebruikt in vorige VIONA-projecten: Arbeidsloopbanen in kaart (Forrier et al., 2004), Loopbaanbegeleiding doorgeelicht (Verbruggen et al., 2005), Loopbaanbegeleiding in bedrijfscontext (Bollen et al., 2006) en het nog lopende onderzoek Ontwerp van het einde van de loopbaan (Sels, De Vos & Forrier). Door dit model als leidraad te gebruiken, kunnen we de link met vorig loopbaanonderzoek verstevigen.

Het employability procesmodel brengt in kaart welke factoren een invloed hebben op iemands kansen op een baan en hoe die factoren op elkaar kunnen inspelen. Het staat grafisch weergegeven in onderstaande figuur.



Figuur 4. Employability procesmodel.

Arbeidsmarktpositie en transities. De arbeidsmarktpositie kan tal van vormen aannemen. In overeenstemming met het model van de transitionele arbeidsmarkt, kunnen we een onderscheid maken tussen werk, werkloosheid, scholing, inactiviteit wegens zorgarbeid en pensionering. Het model van de ongebonden loopbaan gaat uit van de veronderstelling dat loopbanen steeds vaker de grenzen van één onderneming overstijgen. De theorie is gebouwd op de basisidee dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt toeneemt en dat we leven in een wereld van werkonderneemers en jobhoppers. Het model van de transitionele arbeidsmarkt gaat ervan uit dat transities tussen arbeidsmarktposities de loopbaan verlengen. Het model geeft aan dat de actieve fase van de loopbaan maar op een zinvolle manier kan worden verlengd als tijdens deze loopbaan minder actieve intermezzo's worden ingebouwd. De laatste jaren zijn arbeidsmarktmaatregelen ontwikkeld die steunen op deze idee, denk aan tijdskrediet, landingsbanen, etc. Een tweede veronderstelling van de traditionele arbeidsmarkt is dat transities tussen arbeidsmarktposities de inzetbaarheid verhogen. Om de terminologie van het employability procesmodel te hanteren, transities tussen arbeidsmarktposities verhogen het *bewegingskapitaal*. Anderzijds gaan er ook stemmen op dat het tijdelijk onderbreken van de loopbaan de verdere continuering van de loopbaan kan bemoeilijken. Deze bewering kadert vooral binnen de bezorgdheid dat veelal vrouwen daarvan het slachtoffer worden. Ze zijn de grootste gebruikers van systemen van loopbaanonderbreking. Door de actieve loopbaan tijdelijk stil te zetten kunnen kwalificaties verouderen. Bovendien kan het onderbreken van de loopbaan een signaal zijn voor (toekomstige) werkgevers van een geringe betrokkenheid bij het werk. Deze veronderstellingen geven eerder aan dat het onderbreken van de loopbaan het bewegingskapitaal vermindert. Bovendien blijkt dat vooral vrouwen die hun loopbaan hebben onderbroken moeilijker de stap naar de arbeidsmarkt terug zetten (IDEA, 2005; Schippers, 2003). Wellicht speelt hier niet alleen een vermindering van het bewegingskapitaal maar ook geringere *bereidheid tot transitie*. Onderstaande tabel bevat de voornaamste veronderstellingen over de arbeidsmarktpositie en transities:

Veronderstellingen over arbeidsmarktposities en transities:	
1.	De mobiliteit op de arbeidsmarkt neemt toe
2.	Transities van, op en naar de arbeidsmarkt verlengen de loopbaan
3.	Transities van, op en naar de arbeidsmarkt verhogen het bewegingskapitaal
4.	Loopbaanonderbreking heeft een negatieve impact op de verdere loopbaankansen
5.	Loopbaanonderbreking treft vrouwen harder dan mannen

Bewegingskapitaal en activiteiten ter behoud of verruiming van het bewegingskapitaal. Het bewegingskapitaal omvat de individuele kenmerken en competenties die de mobiliteitskansen op de arbeidsmarkt bepalen. De loopbaanliteratuur schuift een aantal competenties naar voor die cruciaal worden geacht in het veranderende loopbaanlandschap. Deze loopbaancompetenties worden verondersteld de inzetbaarheid en de *bewegingsalternatie-*

ven te verhogen. Hall wijst op het belang van identiteit en aanpassingsvermogen in het nastreven van psychologisch succes in de loopbaan. DeFillippi & Arthur (1994) tonen aan dat niet enkel knowing how een cruciale loopbaancompetentie is maar dat ook knowing why (inzicht in loopbaan aspiraties) en knowing whom (arbeidsmarkt-kennis en netwerking) van belang zijn (cfr. supra). Eby, Buts & Lockwood (2003) geven aan dat proactieve persoonlijkheid, openheid voor verandering en loopbaaninzicht dé elementen van 'knowing why' zijn die leiden tot loopbaansucces in het tijdperk van de 'ongebonden' loopbaan. Voor knowing whom wijzen ze op het belang van mentoren en netwerken. Verder geven ze aan dat de kans op loopbaansucces vergroot als mensen inspanning doen om hun knowing how op peil te houden. In het jargon van het employability procesmodel zijn dat activiteiten ter behoud of verruiming van het bewegingskapitaal. Het bewegingskapitaal kan door specifieke *activiteiten* worden *verruimd*. Denk aan de verwerving van nieuwe kennis en vaardigheden via opleiding of jobs met veel leer-mogelijkheden, de versterking van 'knowing why' via deelname aan loopbaanbegeleiding, etc. Het activerend arbeidsmarktbeleid bouwt op deze idee verder en creëert kansen voor individuen om hun bewegingskapitaal op peil te houden. Maatregelen gericht op levenslang leren, loopbaanbegeleiding, trajectbegeleiding,.. zijn enkele voorbeelden hiervan.

Veronderstellingen over bewegingskapitaal en activiteiten ter behoud of verruiming van het bewegingskapitaal:

1. Afbouw van employment security kan worden gecompenseerd door employability
2. Employability is maakbaar
3. Specifieke loopbaancompetenties vergroten de bewegingsalternatieven
4. Individuen nemen zelf meer verantwoordelijkheid voor het managen van hun loopbaan
5. Deelname aan opleiding leidt tot een toename van de bewegingsalternatieven
6. De kwaliteit van de arbeid (bv. werk met leer-mogelijkheden) verhoogt het bewegingskapitaal

Bewegingsalternatieven en context. Het bewegingskapitaal bepaalt voor een groot deel de beschikbare alternatieven op de interne en externe arbeidsmarkt, ofwel de *bewegingsalternatieven*. Thijssen (2001) heeft het over 'de employability-radius', namelijk de diversiteit aan banen en werkzaamheden waarbinnen iemand goed kan functioneren. In de loopbaanliteratuur wordt er vaak vanuit gegaan dat het bewegingskapitaal dé determinant is van de bewegingsalternatieven. Vaak wordt uit het oog verloren dat arbeidsmarktmechanismen, of een aantal *contextfactoren*, deze relatie kunnen beïnvloeden. Het aantal beschikbare banen en bepaalde selectiemechanismen kunnen ervoor zorgen dat mensen met voldoende bewegingskapitaal er toch niet in slagen een geschikte baan te vinden. Theorieën over arbeidsmarktsegmentering maken een onderscheid tussen insiders en outsiders. Een veronderstelling die het beleid de afgelopen decennia sterk heeft beïnvloed is dat een vlottere toegang tot de arbeidsmarkt en een toename in de mobiliteit op de arbeidsmarkt de kloof tussen insiders en outsiders helpt dichten. Een arbeidsmarkt zonder mobiliteit is gebetonneerd, zo luidt de redenering. De insiders blokkeren de toegang voor de outsiders. De meeste EU-lidstaten hebben in de jaren '80 en '90 daarom stappen gezet in de richting van versoepeling van ontslagregelingen en uitbreiding van flexibele contractvormen, mede vanuit de veronderstelling dat dit de integratie van werklozen op de arbeidsmarkt kan stimuleren en zo de schotten tussen insiders en outsiders helpt verwijderen (Sels & Van Hoetegem, 2001). Ook het recent gecontesteerde jongerenbanenplan (CPE) in Frankrijk was gebaseerd op deze veronderstelling.

Veronderstellingen over de context

Een toename in arbeidsmarktmobiliteit helpt de schotten tussen insiders en outsiders op de arbeidsmarkt verwijderen. Soepelere ontslagregelingen en meer contractuele flexibiliteit verhogen de bewegingsalternatieven op de arbeidsmarkt, ook voor outsiders.

Schokken. Volgens Schmid (1998) worden arbeidsmarkten steeds vaker geconfronteerd met schokken waaraan individuen zich moeten aanpassen. In navolging van Giddens (1992), beweert Schmid dat deze schokken steeds minder een voorspelbaar patroon volgen. Dit sluit eveneens aan bij de idee van de risicomaatschappij (Beck, 1992). Deze schokken kunnen ervoor zorgen dat mensen vaker transities moeten maken. Allen & Griffith (1999) definiëren schokken als "*events which lead an individual to make deliberate judgments about remaining with or*

leaving their job" (Allen & Griffith, 1999, 535). Nemen we transitie van de ene baan naar de andere als voorbeeld, dan zijn mogelijke schokken : (1) gebeurtenissen buiten de baan (bv. partner die een baan krijgt in een andere regio), (2) persoonlijke werkgerelateerde gebeurtenissen (bv. niet krijgen van promotie, conflict op het werk, ontslag), of (3) gebeurtenissen op het niveau van het bedrijf (bv. fusie, faillissement, e.d.).

Veronderstellingen over de schokken
Loopbanen worden steeds minder voorspelbaar. Mensen worden steeds vaker met schokken geconfronteerd die de stabiliteit van hun loopbaan ondermijnen.

Bereidheid tot transitie. Of een individu zal overgaan tot een arbeidsmarkttransitie, is niet enkel afhankelijk van de beschikbare alternatieven of the 'ease of movement'. Daarnaast kan de 'desirability to move' (March & Simon, 1958) als moderator optreden. Deze *bereidheid tot transitie* wordt mede beïnvloed door de verschillende transitiemogelijkheden en de mate waarin de huidige arbeidsmarktpositie beantwoordt aan de loopbaanverwachtingen. Een belangrijke veronderstelling in het denken over loopbanen en in het beleid is dat aantrekkelijk werk mensen langer aan het werk houdt en hen ervan weerhoudt de overstap naar inactiviteit, werkloosheid of pensioen te maken. Het thema werkbaarheid krijgt volop aandacht in het eindeloopbaandebat. Ook de werkbaarheidsmonitor illustreert dat werkbaarheid een cruciaal thema is in het arbeidsmarktbeleid. Elementen die aandacht krijgen als het gaat over werkbaarheid zijn o.a. werkstress, combinatie arbeid-privé, een functie-inhoud aangepast aan de persoon, arbeidsomstandigheden aangepast aan de persoon (Meerbanenplan).

Veronderstellingen over de bereidheid tot transitie
Werkbaar werk (inclusief balans werk/gezin) verhoogt de bereidheid om (langer) te werken en verhoogt zo de werkzaamheid.

4. Opbouw van het onderzoek

We somden hierboven enkele belangrijke veronderstellingen van de loopbaanliteratuur en het arbeidsmarktbeleid op. Deze lijst is zeker niet exhaustief. In het onderzoek zullen we op basis van literatuurstudie, grondige lezing van beleidsdocumenten en debat met beleidsactoren deze lijst aanvullen en ook uitzuiveren (prioriteiten bepalen). Vervolgens zullen we de als prioritair geachte veronderstellingen getoetst worden. We zullen daarbij:

1. De veronderstelling duidelijk omschrijven en aangeven op welke wijze ze het arbeidsmarktbeleid stuurt.
2. De veronderstelling toetsen op basis van bestaand Vlaams en internationaal onderzoek. Daarbij hechten we ook belang aan mogelijke moderatoren en mediërende variabelen die de relatie kunnen beïnvloeden.
3. Nagaan met welke beschikbare databestanden de veronderstelling verder kan worden getoetst en de nodige analyses uitvoeren op deze databestanden.
4. Resumeren wat we uiteindelijk wel en niet weten en kunnen concluderen over de specifieke assumptie.
5. Deze resumé als input gebruiken om een survey design voor loopbaanonderzoek te ontwikkelen dat zal toelaten de veronderstellingen grondig te testen (cf. infra).

5. Enkele uitgewerkte assumpties

Bij wijze van voorbeeld werken we deze stappen uit voor drie van de opgesomde veronderstellingen. Deze uitwerking is, gezien het tijdsbestek van de oproep, allermindst volledig en zal in het onderzoek verder worden verfijnd. De voorbeelden illustreren wel hoe we het onderzoek zullen aanpakken.

5.1. Deelname aan opleiding leidt tot een toename in bewegingsalternatieven

'Levenslang leren' wordt in de kenniseconomie als cruciale schakel gezien in het streven naar inzetbaarheid en het garanderen van arbeidsmarktkansen (de Wolff et al., 2003). In het verlengde van de top van Lissabon is levenslang leren uitgegroeid tot één van de topprioriteiten in de Europese werkgelegenheidsstrategie. De Vlaamse Regering en sociale partners leggen eenzelfde klemtoon. Dit komt o.a. tot uiting in doelstelling 1 van het Pact van Vilvoorde, waarin gesteld wordt dat Vlaanderen in 2010 verder geëvolueerd moet zijn naar een lerende samenleving en minstens 12,5% van de Vlaamse inwoners van 25 tot 64 jaar deel moet nemen aan permanente vorming. De participatie van kortgeschoolden moet de helft van deze norm benaderen. Maatregelen die het geloof in de meerwaarde van opleiding en vorming illustreren zijn o.a. het hefboomkrediet, de opleidingscheques, het opleidingskrediet, de bijdragen aan de sectorfondsen, maatregelen om de transparantie van het opleidingsaanbod te vergroten (wordwattjewil-databank) of de detectie van leerbehoeften te verbeteren (EDUBELL).

De theoretische argumenten om opleiding te beschouwen als een manier om employability te vergroten, zijn grotendeels gebaseerd op human capital theorie (Becker, 1964). De redenering is eenvoudig. Opleiding en vorming verhogen de productiviteit en bijgevolg de arbeidsmarktkansen. Een alternatieve argumentatie voor het verband tussen opleiding en arbeidsmarktkansen sluit aan bij job-competition theorieën (Thurow, 1975). Hier vertrekt men van de veronderstelling dat banen zich onderscheiden door de opleidingskansen die ze bieden. Werknemers zullen bij voorkeur op zoek gaan naar banen met meer opleidingsmogelijkheden; werkgevers zullen bij voorkeur werknemers kiezen met de gepaste opleidbaarheid ('trainability'). De opleidbaarheid van individuen bepaalt bijgevolg hun positie in de 'wachtrij' voor bepaalde jobs. Aangezien die opleidbaarheid moeilijk rechtstreeks te meten is, worden bepaalde achtergrondkarakteristieken vaak als signaal gebruikt (Spence, 1973). Zo kan iemand die reeds bijkomende opleiding heeft gevolgd, getuigen van een grotere (potentiële) opleidbaarheid. Het volgen van opleiding functioneert dan als signaal van 'trainability' naar toekomstige werkgevers.

Er is echter weinig empirische ondersteuning voor het belang van 'levenslang leren' of bijkomende vorming. Dat komt voor een groot deel omdat het meten van de impact van bijkomende vorming op de latere tewerkstellingskansen geen eenvoudige oefening is. We geven eerst een overzicht van enkele bevindingen uit empirisch onderzoek en gaan dan verder in op problemen bij het onderzoeken van de impact van bijkomende opleiding.

Empirische resultaten. Sommige studies bekijken de impact van opleiding op geaggregeerd niveau, zoals de tewerkstelling in een land, andere bestuderen individuele effecten, zoals de kans op tewerkstelling (OESO, 2004).

Geaggregeerde effecten. Studies die de impact van opleiding op geaggregeerd niveau bestuderen, geven aan dat opleiding een positief effect kan hebben op de arbeidsmarktparticipatie. De la Fuente & Ciccone (2003) toonden aan dat een toename aan gemiddelde opleiding met één jaar de geaggregeerde productiviteit met ten minste 5 procent zou doen toenemen. Deze productiviteitstoename kan zowel gunstig zijn voor de werknemer (door hoger loon) als voor de werkgever. Dit kan leiden tot een toename in zowel het arbeidsmarktaanbod als de arbeidsmarktvaart. Analyses van de OESO (2004) geven een sterke correlatie aan tussen, aan de ene kant, het niveau van initiële opleiding en bijkomende vorming in een land en, aan de andere kant, de arbeidsmarktparticipatie. Dit kan veroorzaakt worden door de hogere verwachte lonen of door de betere tewerkstellingskansen. Er wordt echter geen correlatie tussen vorming en werkloosheid vastgesteld.

Individuele effecten. De meeste studies kijken naar individuele effecten, zoals de tewerkstellingskans of het risico op werkloosheid van individuen. De resultaten zijn echter alles behalve eenduidig. Sommige studies geven aan dat opleiding rendeert en de positie op de arbeidsmarkt verstevigt. Tuijnman & Schömann (2002) maken melding van enkele studies die aangeven dat bijkomende opleiding de kans op werkloosheid vermindert. Ook wijzen ze op onderzoek dat aangeeft dat opleiding de kans op werk voor werklozen vergroot. Analyses van de OESO (2004) maken een internationale vergelijking mogelijk. De resultaten geven aan dat in alle onderzochte landen (waaronder België), behalve in Nederland, bijkomende opleiding een positieve invloed heeft op de kans op arbeidsmarktdeelname (OESO, 2004) en een negatieve invloed op het risico op werkloosheid. Deze bevindingen sterken de overtuiging dat levenslang leren de inzetbaarheid ten goede komt en de kans op werk vergroot. Ander onderzoek nuanceert deze vaststelling. Gerfin & Lechner (2002) onderzochten de impact van het actieve arbeidsmarktbeleid dat vanaf eind jaren '90 in Zwitserland wordt gevoerd. Dit actieve arbeidsmarktbeleid bestaat uit een combinatie van opleidings- en tewerkstellingsprogramma's en loonsubsidies voor tijdelijk werk. Het verschil tussen loonsubsidies en tewerkstellingsprogramma's is dat deze laatste buiten de reguliere arbeidsmarkt plaatsgrijpen. Loonsubsidies voor tijdelijk werk grijpen in op de aantrekkelijkheid van tijdelijke banen op de reguliere arbeidsmarkt. De resultaten geven aan dat loonsubsidie voor tijdelijk werk het meest doeltreffende programma is en een positieve

impact heeft op de latere tewerkstellingskansen van werklozen. Van bepaalde opleidingsprogramma's gaat daar-entegen een negatief effect uit. Een mogelijke verklaring is dat deelname aan opleidingsprogramma's de zoektocht naar werk tijdelijk stillegt. Hoewel dit negatieve effect op lange termijn inderdaad afzwakt, tonen de resultaten aan dat het positieve effect van loonsubsidies voor tijdelijk werk blijft domineren. Eigen analyses op de PSBH-data liggen in dezelfde lijn (Forrier et al., 2004). De resultaten geven aan dat werklozen meer baat hebben bij werkervaring via tijdelijk werk dan bij opleiding. Bij opleiding blijft de vraag of de werkloze in kwestie wel in staat zal zijn om de opgedane kennis en kunde daadwerkelijk toe te passen op de werkplek. De transfer naar de werkplek blijft onzeker. De resultaten tonen het belang aan van werkervaringsprojecten voor werklozen en geven aan dat opleiding niet steeds een sluitende manier is om bestaande schotten tussen arbeidsmarktsegmenten te doorbreken.

Andere studies kijken naar het effect van opleiding op mobiliteit tussen banen. Enerzijds kan opleiding de kans verkleinen op het verliezen van een baan. Onderzoek geeft aan dat mensen die bijkomende opleiding hebben gevolgd een groter gevoel van jobzekerheid hebben (OESO, 2004). Anderzijds kunnen mensen die bijkomende vorming hebben genoten meer kans hebben op een betere baan bij een andere werkgever. Analyses van de OESO (2004) geven aan dat de kans op vrijwillige mobiliteit na opleiding het grootst is bij jonge en hoogopgeleide werknemers. Voor hen vergroot bijkomende vorming de bewegingsalternatieven. De negatieve correlatie tussen bijkomende opleiding en onvrijwillig verloop is het grootst voor laaggeschoolden en oudere werknemers. Voor deze groepen verzekert bijkomende vorming de productiviteit en dus de kans om aan de slag te blijven. Het vermindert het risico op 'schokken'.

Displacement-effecten. De analyses op individueel niveau houden geen rekening met 'displacement-effects'. Dit houdt in dat iemand opleiden de tewerkstellingsvooruitzichten van de niet-opgeleiden kan verminderen. Studies van de OESO (2004) geven aan dat training niet gepaard gaat met een lagere geaggregeerde werkloosheid maar wel met een lager risico op werkloosheid voor de opgeleiden. Dit sterkt het vermoeden dat displacement-effecten kunnen spelen. Verdere analyses bevestigen deze veronderstelling echter niet en geven aan dat displacement-effecten gering zijn (OESO, 2004).

Ondanks het gebrek aan eenduidigheid, sterken de resultaten het geloof in de meerwaarde van opleiding en vorming. Toch is verfijning aangewezen. Zo is het nodig meer inzicht te krijgen in:

1. de impact van *soorten opleiding* op tewerkstellingskansen. We denken aan het onderscheid tussen algemene versus bedrijfsspecifieke opleiding; opleiding op initiatief van de werkgever versus opleiding op initiatief van de werknemer; het onderscheid naar inhoud: opleiding om beter te functioneren in de job, om loopbaankansen te ontwikkelen, als ruime algemene vorming etc. Vermoedelijk heeft niet elke vorm van opleiding een even grote meerwaarde voor de verdere tewerkstellingskansen.
2. de impact van opleiding voor *bepaalde groepen*. Onderzoek geeft reeds enigszins een licht geworpen op de impact van opleiding voor o.a. werklozen, laaggeschoolden, oudere werknemers. Toch kan verder onderzoek hier nog meer klaarheid in brengen en de meerwaarde van opleiding ten opzichte van andere tewerkstellingsmaatregelen tegen elkaar afwegen.
3. de impact van opleiding voor bepaalde *beroepen*. De impact van opleiding zal verschillen voor knelpuntberoepen en beroepen waar weinig vraag naar is. Onderzoek kan nagaan of opleiding een mogelijkheid is om de vraag naar knelpuntberoepen te beantwoorden.
4. het bestaan van *displacement-effecten*. De studie van de OESO (2004) vindt indicaties (maar geen robuuste empirische bevestiging) voor displacement-effecten. Verder onderzoek kan hier meer klaarheid in brengen.

Methodologische uitdagingen. Een van de grootste moeilijkheden voor het meten van de impact van opleiding is het bestaan van *selectie-effecten*. Het gevonden effect van het volgen van opleiding kan eerder te maken hebben met de selectie van deelnemers aan een opleiding (selectie-effect) dan met de meerwaarde van de opleiding zelf (opleidingseffect). In de econometrische literatuur wordt al lang een uitgebreid debat gevoerd over deze problematiek (Card & Sullivan, 1988; LaLonde, 1986; Lechner, 2000; Willis & Rosen, 1979). Verschillende methoden, elk met hun voor- en tegenstanders, werden aangereikt om het probleem van 'selection bias' aan te pakken (zie Bollens, 2000). Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen experimentele en niet-experimentele benaderingen. In de experimentele benaderingen wordt getracht het klassiek laboratoriumexperiment na te bootsen. Meestal wordt de groep van individuen die zich kandidaat stellen voor een maatregel 'ad random' opgesplitst in twee groepen: (1) de experimentele groep die mag deelnemen aan de maatregel en (2) de controlegroep die niet mag deelnemen. De resultaten (bv. loopbaanevolutie) worden dan vergeleken. Aangezien beide groepen op voorhand bereid waren deel te nemen aan de maatregel is er geen probleem van zelfselectie. Zo'n experimenteel

design is echter niet voor elke maatregel op te zetten. Bovendien rijzen ook ethische vragen aangezien mensen bewust worden uitgesloten van een maatregel. Het niet-experimentele design is een alternatieve methode. Hier gebruikt men de klassieke manieren van dataverzameling zoals o.a. surveys. Men streeft er wel naar om een groep van individuen samen te stellen die maximaal vergelijkbaar is met de groep van individuen die deelnemen aan de maatregel. Daarom is het belangrijk om bij de analyse modellen te ontwikkelen die rekening houden met selectie-effecten. Daarvoor zijn allerlei technieken ontwikkeld die het bv. mogelijk maken om het selectiemechanisme en het uitkomstmechanisme simultaan te schatten. Om dergelijke analyses te kunnen doen zijn kwaliteitsvolle longitudinale data noodzakelijk. In Vlaanderen beschikken we over de PSBH-data. De PSBH data lenen zich echter niet zomaar tot het uitvoeren van deze complexe niet-experimentele modellen. Een belangrijk probleem is dat de beschikbare informatie over opleiding te beperkt is. Bovendien is de operationalisering erg summier. Er kan weinig onderscheid gemaakt worden naar soorten opleiding. Een tweede probleem is het soms beperkte aantal respondenten voor subgroepen zoals oudere werknemers, laaggeschoolden, ... Dit maakt het moeilijk om de impact van opleiding voor een bepaalde subgroep na te gaan. Dit geeft aan dat PSBH niet voldoende geschikt is voor loopbaanonderzoek. De beschikbare informatie en het aantal respondenten is te beperkt om belangrijke loopbaanvraagstukken zoals de impactevaluatie van arbeidsmarktmaatregelen op loopbanen van specifieke groepen of veranderingen in loopbaanpatronen degelijk te onderzoeken. Dit sterkt de idee dat een aanbodpanel dat specifiek bestemd is voor loopbaanonderzoek in Vlaanderen wenselijk is. In het onderzoek zullen we in de mate van het mogelijke de PSBH-data aanwenden om de impact van opleiding verder te onderzoeken. We zullen, vanuit deze analyses, aangeven waar de grenzen van PSBH liggen en vandaaruit suggesties doen over het design van een loopbaanpanel en over de operationalisering van opleidingsvariabelen.

5.2. Loopbaanonderbreking heeft een negatieve invloed op de verdere loopbaankansen

Vanuit het Vlaamse beleid wordt het tijdelijk (volledig of gedeeltelijk) onderbreken van de loopbaan conform de Europese richtsnoeren gestimuleerd via het stelsel van aanmoedigingspremies bovenop de federale tegemoetkomingen voor thematische verloven en tijdskrediet. Deze aanmoedigingspremies vormen een concrete manier om van de combinatie tussen arbeid en gezin een meer haalbare combinatie te maken en zo de werkbaarheid te verhogen. Bovendien wordt aangenomen dat werknemers na een loopbaanonderbreking hun arbeidsvolume zullen verhogen en langer aan de slag zullen blijven. In dat kader wordt deeltijdse loopbaanonderbreking sterk aangemoedigd voor oudere werknemers. In 2004 waren er in Vlaanderen bijna 5.000 werknemers die gebruik maakten van tijdskrediet, en het aantal aanvragen voor de Vlaamse aanmoedigingspremies kende in 2005 nog een stijging, wat aangeeft dat steeds meer Vlaamse werknemers gebruik maken van de diverse mogelijkheden tot loopbaanonderbreking (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2005).

Hoewel een verhoogde werkbaarheid als een belangrijke indicator van het succes van loopbaanonderbreking kan worden beschouwd, is het ook van belang de gevolgen voor de loopbaan van de werknemer op langere termijn te bekijken. Hoewel het transitionele arbeidsmarktmodel een vloeiende transitie tussen de levenssferen betaalde arbeid en zorgarbeid voorschrijft, leeft immers de idee dat het tijdelijk onderbreken van de loopbaan om beide te combineren, de verdere continuering van de loopbaan kan bemoeilijken, vooral dan wat betreft opwaartse mobiliteit. Een werknemer die er via (volledige of gedeeltelijke) loopbaanonderbreking in slaagt een betere combinatie tussen werk-en privéleven te realiseren, zou dit volgens deze veronderstelling moeten bekopen met een vertraagde loopbaanevolutie of minder promotiekansen in vergelijking met voltijds werkende collega's. Deze assumptie kan vanuit diverse theoretische stromingen worden verklaard: human capital theorieën, signaaltheorieën, theorieën over sociale netwerken, segmenteringstheorieën.

Eén van de redenen die wordt aangehaald voor de negatieve impact van loopbaanonderbreking op de verdere (opwaartse) loopbaanevolutie is dat, door de actieve loopbaan tijdelijk stil of op een lager pitje te zetten, *kwalficaties verouderen* (Spivey, 2005). Werknemers die hun loopbaan onderbreken, volgen gedurende deze onderbrekingsperiode minder opleiding. Bovendien besteden ze minder uren aan hun job (bij gedeeltelijke onderbreking), of zijn ze gedurende een kortere of langere periode helemaal niet meer bezig met hun werk, waardoor ook het leren op de werkplek zelf vermindert of tijdelijk wordt onderbroken. Hierdoor zijn ze niet hun staat hun menselijk kapitaal te verhogen en hun 'employability' te verzekeren.

Bovendien kan het onderbreken van de loopbaan een *signaal* zijn voor (toekomstige) werkgevers van een *geringe betrokkenheid* bij het werk (Spivey, 2005). Vanuit 'signalling theories' wordt gesteld dat een loopbaan die tijdelijk,

zij het deeltijds, wordt onderbroken het vermoeden kan wekken bij de werkgever dat de personen in kwestie prioriteit geeft aan hun privéleven en derhalve hun engagementen op het werk op de tweede plaats stellen. Dit maakt hen daarom geen minder goede werknemers in hun huidige job, maar kan wel meespelen bij beslissingen over promoties waarbij eventueel een hoger engagement wordt verwacht. De eis en cultuur van lange werktijden voor leidinggevende functies maakt dat het opteren voor vormen van loopbaanonderbreking voor veel werknemers impliceert dat zij hun opwaartse loopbaanambities (tijdelijk) in de koelkast moeten opbergen.

Een derde reden wordt gegeven door theorieën over *sociale netwerken* (Spivey, 2005). Door de tijdelijke onderbreking van hun arbeidsrelatie, verbreken loopbaanonderbrekers ook vaak de sociale contacten met anderen die een invloed zouden kunnen hebben op hun loopbaanevolucie, waardoor ze op dit vlak een achterstand hebben in te halen.

Bovenstaande argumenten weerleggen het positieve beeld van loopbaanonderbreking. Kiezen voor (gedeeltelijke) loopbaanonderbreking mag dan een bewuste keuze zijn die een werknemer op een gegeven moment maakt; de gevolgen ervan zijn vaak onvrijwillig en leiden ertoe dat de betrokkenen na afloop ervan nog moeilijk de draad van hun voltijdse loopbaan terug kunnen opnemen en gelijke tred kunnen houden met diegenen die wel voltijds zijn blijven werken.

Deze veronderstellingen geven dus aan dat *het onderbreken van de loopbaan het bewegingskapitaal vermindert*.

Empirische resultaten. Er bestaat in Vlaanderen heel wat onderzoek dat (zij het vaak indirect) een inzicht geeft in de bestaansredenen van deze assumptie. Zo blijkt uit onderzoek dat van de Belgische werknemers die in 1999 hun loopbaan onderbraken, er drie jaar later zo'n 50% opnieuw aan het werk is. Van diegenen die voor de onderbreking voltijds werkten, werkt binnen deze groep minder dan 50% opnieuw voltijds, wat suggereert dat voor wie uit een voltijdse baan komt, loopbaanonderbreking achteraf op korte termijn een negatief effect heeft op het aantal arbeidsuren. Het zijn vooral de vrouwen die eerder naar deeltijds werk doorstromen. Werknemers die voor hun loopbaanonderbreking deeltijds werkten, stromen doorgaans ook terug door naar deeltijdse jobs. Ook de duur van de loopbaanonderbreking lijkt de kans op een voltijdse job te verkleinen. Onderzoek via focusgroepen bij werknemers die kiezen voor gedeeltelijke loopbaanonderbreking geeft aan dat werknemers in een tijdelijk deeltijds regime wel degelijk ervaren dat zij minder kansen krijgen, zowel wat betreft verticale als horizontale (deelname aan interessante projecten, jobrotaties) evoluties binnen de organisatie (Soens, De Vos et al., 2005). Dit sluit aan bij een vaststelling uit eerder onderzoek, dat twijfel over de negatieve impact van een tijdelijke afbouw van de actieve tewerkstelling op promotiekansen een factor is die medewerkers ervan kan weerhouden deze keuze te maken (Buyens & Wouters, 2001). Dit laatste blijkt ook uit een studie bij Belgische jongvolwassenen tussen 18 en 36 jaar over tijdscrediet. Daaruit blijkt dat, naast een te lage vergoeding, de negatieve invloed op carrièrekansen de meest aangehaalde reden is om geen gebruik te maken van de mogelijkheid tot tijdscrediet (Elchardus & Smits, 2005). Bovendien blijken vooral diegenen met minder ambitie en een lagere werkbetrokkenheid erop gebrand te zijn hun tijdscrediet te kunnen opnemen, terwijl die respondenten die gaan voor een stabiele, opwaartse loopbaan vinden dat dit niet samengaat met tijdscrediet. Een recent onderzoek bij vrouwelijke bedienden in KMO's geeft dan weer aan dat vrouwen die deeltijds werken veel minder wensen door te stromen dan vrouwen die niet deeltijds werken; zij schatten bovendien hun kansen om te kunnen doorstromen in de nabije toekomst kleiner in (Deklerck, Gobyen & Trauwaen, 2005).

Internationaal onderzoek over de loopbaanonderbrekingen focust in hoofdzaak op de impact ervan op het loon van werknemers. Uit Amerikaanse data (National Longitudinal Survey of Youth, periode 1979-2000), blijkt dat loopbaanonderbreking een negatieve impact heeft op het later verdiende loon (Spivey, 2005). Verder blijkt echter ook dat niet enkel de recente loopbaanonderbreking van belang is, maar evenzeer de interrupties die zich verder terug in het loopbaanverleden voordeden. Bovendien betalen vrouwen voor een onderbroken loopbaan een kleinere prijs dan mannen. Ook andere internationale studies (o.a. Mincer & Polachek, 1974; Mincer & Ofec, 1982) lijken aan te geven dat het loon negatief beïnvloed wordt door loopbaanonderbreking. Andere studies geven dan weer aan dat het van belang is hierbij rekening te houden met andere beïnvloedende factoren, zoals het moment waarop de onderbreking voorkomt of de termijn waarop de loonevolucie wordt bekeken. Zo stelde Corcoran (1997) enkel een negatieve impact op het loon vast voor die werknemers die aan het begin van hun loopbaan een onderbreking namen, maar niet voor diegenen met een langere loopbaanhistoriek. Duncan & Ponza (1983) vonden dan weer dat het lagere loon na de onderbreking gecompenseerd werd door een snellere loonstijging. Het loon als indicator nemen van loopbaanevolucies is te beperkend, maar de hier aangehaalde resultaten lijken wel de besproken assumptie te ondersteunen. Tegelijk wijzen ze op het belang van andere factoren.

Het geheel van bovenstaande bevindingen lijkt de assumptie van een negatieve relatie tussen loopbaanonderbreking en loopbaanevoluties te ondersteunen. Toch is de relatie complexer dan op het eerste gezicht mag lijken en is het van belang deze assumptie aan een grondiger empirisch onderzoek te onderwerpen. Zo weten we uit de hierboven vermelde onderzoeken niet wat de oorzaak is van de vertraagde loopbaanevolutie bij onderbrekers. Ook bij loopbaanonderbreking kunnen *selectie-effecten* spelen. Zo is het ook mogelijk dat net die werknemers gebruik maken van loopbaanonderbreking die ook zonder deze onderbreking minder opwaartse bewegingen zouden maken. Mogelijks omdat ze hiertoe niet de ambitie hebben, omdat ze hun gevoel van 'psychologisch succes' veelal ontleen aan bv. een meer afwisselende job eerder dan aan een job op hoger niveau, of omdat ze an sich reeds minder interesse vertonen in het volgen van opleidingen of het uitbouwen van sociale netwerken.

Daarom is het nodig om, onder andere, meer inzicht te krijgen in:

1. De impact van de *timing*, de *duur* van de loopbaanonderbreking en de *vorm* ervan (volledig of gedeeltelijk), en om bij gedeeltelijke onderbreking ook een onderscheid te maken tussen een deeltijds regime van 20% versus 50% onderbreking.
2. De impact van mogelijke *moderatoren op individueel niveau* zoals opleidingsniveau, aantal jaren van voltijdse tewerkstelling voor de loopbaanonderbreking en loopbaanhistoriek in het algemeen, hiërarchisch niveau in de organisatie, functioneel domein. Daarnaast dienen ook *organisatiekenmerken* in rekening te worden gebracht. We denken hierbij onder meer aan bedrijvigheid, sector, grootte. Daarbij is het ook nodig de *redenen voor het kiezen voor een bepaalde sector of type organisatie* te bevragen. Onderzoek suggereert immers dat ook hier selectie-effecten kunnen meespelen. Zo zouden vrouwen die hun loopbaan wenselijk te onderbreken bewust kiezen voor sectoren waarin dit makkelijker mogelijk is ook al weten ze dat hierdoor hun loopbaankansen verkleinen (Nielsen, Simonsen & Verner, 2004).
3. De rol van *subjectieve en individuele factoren* zoals loopbaanpreferenties, werkwaarden, de mate waarin men aan 'individual career management' doet (zowel voor, tijdens als na de onderbreking), de mate waarin men tijdens een volledige onderbreking nog contact houdt met de werkgever of het professioneel netwerk.

Om deze assumptie te toetsen zullen we o.a. een analyse van personeelsstromen doorvoeren op basis van personeelsbestanden van bedrijven. De Vlerick Leuven Gent Management School heeft toegang tot personeelsbestanden van twee bedrijven. Deze data moeten toelaten om over een referentieperiode van 6 à 10 jaar te bekijken welke loopbaanstappen medewerkers hebben gezet en dit in relatie tot hun arbeidsstatuut (voltijds / deeltijds) en eventuele tijdelijke loopbaanonderbrekingen. Deze kwantitatieve analyses zullen worden aangevuld met een aantal kwalitatieve diepte-interviews met medewerkers die als 'bevoorrechte getuigen' fungeren. Het geheel van deze analyses zal ons een aantal inzichten aanreiken die al dan niet empirische steun leveren voor de veronderstelling dat loopbaanonderbreking een verdere invloed heeft op loopbaankansen. Verder zullen analyses op databestanden (o.a. PSBH en loopbaanmodule, marktstudie loopbaanbegeleiding) worden opgenomen om deze veronderstelling op haar waarheidsgehalte te toetsen. Bovendien worden deze verder gekaderd binnen het employability procesmodel dat het uitgangspunt vormt voor het geheel van geformuleerde veronderstellingen. Ook zullen we pogen om een scherpere profielschets op te maken van de groepen werknemers bij wie loopbaanonderbrekingen leiden tot differentiële loopbaanpatronen. Bovendien bekijken we onze bevindingen in het licht van internationale resultaten om de generaliseerbaarheid van de Vlaamse situatie te evalueren. Het geheel moet tenslotte concrete suggesties opleveren voor het design van loopbaanonderzoek.

Methodologische uitdagingen. Om de effecten van loopbaanonderbreking op de verdere loopbaanevolutie na te gaan, zijn longitudinale data nodig op individueel niveau, die slaan op het verloop van interne/externe loopbanen en waarbij zowel indicatoren van opwaartse mobiliteit als andere loopbaanstappen (bv. laterale bewegingen, inhoudelijke verrijking van de job, projectwerk) dienen te worden opgenomen. Naast socio-demografische factoren zoals scholingsniveau, geslacht en leeftijd zijn bovendien ook data nodig over de loopbaanhistoriek van de bevestigden alsook over hun perceptie en evaluatie van hun 'psychologisch loopbaansucces' (bv. loopbaanpreferenties, belang van hun loopbaan in het totale leven, reden voor de loopbaanonderbreking).

5.3. Transitie van, op en naar de arbeidsmarkt verlengen de loopbaan

De Studiecommissie voor de Vergrijzing stelde in haar jaarlijks rapport van 2004 vast dat het verhogen van de uitstapleeftijd van werknemers met 1 jaar tegen 2030, de budgettaire kost van de vergrijzing met 0.9 procent van het bbp zou verminderen (Hoge Raad voor Financiën, 2004). Op Europees niveau stipuleerde de Raad Van de Europese Unie reeds in 2001 dat de lidstaten de participatie van oudere werknemers moeten stimuleren en het vervroegd uittreden zo veel mogelijk moeten ontmoedigen teneinde de nationale pensioensstelsels een voldoende financiële basis te geven. Deze doelstellingen werden geformuleerd naast tien andere waaronder het verhogen van de algemene tewerkstelling of het afbouwen van de overheidsschuld. In 2005 resulteerde dit in België in een reeks maatregelen die de federale overheid nam in het kader van het Generatiepact.

Zoals bij de uitwerking van de vorige assumptie reeds gesteld werd, wordt naast het ontmoedigen van een vervroegd uittrede (cfr het Generatiepact) tevens veel heil verwacht van het effect dat de uittredemogelijkheden tijdens de carrière zoals de loopbaanonderbreking hebben op de lengte van de loopbaan als geheel. Deze assumptie vertrekt vanuit het standpunt dat de actieve fase van de loopbaan maar op een zinvolle manier kan worden verlengd als tijdens deze loopbaan ook minder actieve intermezzo's worden ingebouwd. Op die manier zou een vroegtijdige *burn out* of uittrede worden voorkomen en zouden de arbeidskrachten hun capaciteiten voor de arbeidsmarkt behouden, waardoor ze langer aan de slag kunnen blijven.

Deze veronderstelling heeft echter een belangrijke keerzijde. Vanuit een subjectgeoriënteerde benadering veronderstelt dit een verregaande zelfstandigheid van de werknemer in het uitbouwen van de loopbaan (Voss, 1998). Transitie die ondernomen worden in vroege fases van de loopbaan zouden dan kaderen in een duidelijke visie over het einde van de loopbaan. Dit veronderstelt behoorlijk wat managementcapaciteiten van de werknemer i.v.m. zijn eigen loopbaan. Bovendien dient er rekening te worden gehouden met het feit dat de werknemer niet alleen duidelijkheid moet hebben over zijn loopbaanverwachtingen, maar ook over zijn ganse levensloopverwachtingen. Een *werkondernemer* dient namelijk verschillende levenssferen in evenwicht te brengen en te houden. Verschillende belangrijke transitie van en naar de arbeidsmarkt worden niet bepaald door gebeurtenissen in de arbeidssfeer, maar zijn het gevolg van gebeurtenissen in andere levensdomeinen (huwelijk, geboorte, scheiding...). Het is evenmin vanzelfsprekend dat de transitie zorgen voor een meer ontspannen loopbaan. Vele transitie zijn namelijk niet het gevolg van een vrije keuze, maar veeleer gedwongen en zelfs emotioneel geladen (ontslag, werkloosheid, bedrijfssluitingen...). Het balanceren van werk en privé-leven vereist dat er rekening wordt gehouden met veranderingen in de verhoudingen tussen levensdomeinen, ontstaan door veranderde prioriteiten en toegekende 'gewichten' bij individuen. Ze ontstaan echter wezenlijk ook van buitenuit door bv. flexibele arbeidstijden, verschuivingen van de tijdsgrenzen tussen de domeinen, respectievelijk 'ontgrenzing'. Tevens vindt het balanceren in nieuwe levensvormen plaats (o.a. nieuwe familiesamenstellingen) en staat het in nauwe samenwerking met veranderende maatschappijstructuren (bv. overgangsarbeidsmarkten, sociale zekerheidssystemen en lokale infrastructuur) waar de werkondernemer geen vat op heeft (Hildebrandt, 2005).

Zoals gezegd vereist de toenemende verzelfstandiging van de loopbaan en de interactie met andere levenssferen duidelijk grotere competenties van de werknemer. Hierdoor kan het organiseren van de loopbaan en het al dan niet maken van transitie een belangrijke stressfactor worden in het dagelijks leven (Eurofound, 2003). Vraag is of dat niet eerder aanleiding zou kunnen zijn om de loopbaan in te korten in plaats van te verlengen. De empirische resultaten zijn vooralsnog beperkt en spreken elkaar regelmatig tegen. Zo zijn er indicaties van een mogelijk effect van loopbaanonderbrekingen op de verlenging van de loopbaan (zie bv. Szinovacz, 2000) maar tevens wordt vastgesteld dat de onvrijwillige onderbrekingen als een werkloosheidsperiode een groter effect hebben op de lengte van de loopbaan dan die van andere vormen van onderbreking (Elchardus, 2003). Ook het verkeerd inschatten van een transitie kan nefaste effecten hebben voor de duur van de resterende loopbaan. Zo kan een teveel aan loopbaanonderbrekingen tot gevolg hebben dat er naar het einde van de loopbaan toe een inhaalbeweging moet komen om toch voldoende gewerkt te hebben om pensioengerechtigd te zijn. Studies toonden aan dat bepaalde transitie die ingegeven worden door gebeurtenissen uit het privéleven eerder onverwachte gevolgen hebben op de arbeidsmarkt. Zo zouden Duitse vrouwen met kinderen later uittreden uit de arbeidsmarkt, juist omwille van institutionele factoren die hen er toe verplichten (Hank, 2004).

Aangezien transitie in vroegere fases van de loopbaan een invloed hebben op het loopbaaneinde, is een longitudinale analyse van de loopbaan noodzakelijk. Deze analyses zijn tot nu zo goed als onbestaande, ook op Europees vlak (Eurofound, 2003 & 2005). Het PSBH-bestand en de daarin opgenomen loopbaanmodule biedt de kans

om dergelijke analyses gedeeltelijk uit te voeren. Zo laat de module toe om de effecten van transities op het loopbaaneinde te bestuderen. Daarnaast is het ook mogelijk om de achterliggende redenen van deze transities te kennen. Daardoor kan het engere loopbaanperspectief worden verlaten ten voordele van het meer verhelderende levenslooperspectief. Op die manier laten longitudinale analyses toe om de impact van verschillende levenssferen op de transitiebeslissingen en de organisatie van de loopbaan te bestuderen en die loopbaan in te passen in het ganse levensloopmanagement. Mayer (1990) komt tot een volgend begrip van levensloop: "Gebeurtenissen, fases, transities en levensfasen kunnen niet geïsoleerd van elkaar bestudeerd worden, maar enkel vanuit de gegeven situatie. De levensloop is ook een endogeen verband van causaliteiten. Latere resultaten, doelen en verwachtingen kunnen enkel begrepen en uitgelegd worden vanuit beslissingen, bronnen en ervaringen uit een vorige levensfase. Paden in een enkel levensdomein (werk, familie, opvoeding) kunnen niet begrepen en uitgelegd worden geïsoleerd van andere paden in andere levensdomeinen." Analyses op het PSBH-bestand leggen precies de verbanden bloot tussen deze levensdomeinen.

De keuzes in de levensloop zijn duidelijk nauw verbonden met de preferenties van de werknemers in verband met de te volgen loopbaan. Eerdere analyses van het PSBH-bestand toonden aan dat de meest voorkomende loopbaan nog steeds de stabiele, voltijdse loopbaan is, zeker voor de mannelijke werknemers. Bij de vrouwelijke werknemers is er een tendens naar meer deeltijdse arbeid of eerder atypische loopbanen, maar zelfs daar blijft de meer klassieke loopbaan dominant én gewenst (Soens, 2005). Wil het beleid transities op, van en naar de arbeidsmarkt stimuleren om op een bijna spontane manier langere loopbanen te creëren, dan kan het niet voorbij gaan aan de preferenties van de werknemers, maar dient het deze te integreren in de te nemen maatregelen.

Zo toonden verkennende analyses op de PSBH-module aan dat de keuze voor deeltijds werk een invloed heeft op latere uittreders. De reden hiervoor is niet noodzakelijk de gestegen levenskwaliteit, maar mogelijkerwijze de vermindering van het levenslange inkomen over zowel de tewerkstellings- als de pensioenfase, die eenvoudigweg niet gecompenseerd werd. Dit laatste brengt ons bij de institutionele factoren die een grote impact hebben op de te nemen beslissingen. Het sociale zekerheidsstelsel in het algemeen en het pensioenstelsel in het bijzonder bepalen in grote mate de lengte van de loopbaan en de impact van de transities daarop. Het aan de slag (moeten) blijven is dikwijls niet het gevolg van vrije keuze, maar van een institutionele verplichting. De autonome werknemer blijkt in de praktijk nog steeds sterk van buitenaf gestuurd te worden, wat bijkomende druk oplegt bij de transitiekeuzes juist omwille van de inperking van de gewenste autonomie (Voss, 1998). Het realiseren van langere loopbanen door het bevorderen van transities is duidelijk verre van evident en vergt een nauwkeurige analyse van de levensloop om tot bevredigende resultaten te komen. .

6. Bestanden voor eigen analyse

Naast een studie van wetenschappelijke literatuur (zowel theoretisch als empirisch) en van beleidsdocumenten, zullen we eveneens de onderzochte assumpties (gedeeltelijk) toetsen op basis van bestaande databestanden. We geven hieronder een korte beschrijving van enkele bestanden die we hiertoe ter beschikking hebben.

6.1 Loopbaanbegeleiding doorgelicht

In het recent afgesloten VIONA-project 'Loopbaanbegeleiding doorgelicht' (Albertijn & Sels, 2005; Verbruggen et al., 2005) werd een survey georganiseerd bij een proportioneel gestratificeerde toevalssteekproef van Vlaamse werknemers (stratificatie op basis van leeftijd en opleidingsniveau; n=957). Het doel was te peilen naar de intentie tot deelname aan externe loopbaanbegeleiding. Om het profiel van potentiële deelnemers aan loopbaanbegeleiding af te bakenen, werd in bovenvermeld Viona-onderzoek gebruik gemaakt van het employability procesmodel. Het bestand bevat gegevens over alle elementen van het employability procesmodel: zoals arbeidsmarktposities van de afgelopen 5 jaar, gewenste en verwachte loopbaan voor de volgende 5 jaar, indicatoren van bewegingskapitaal, de inschatting van de bewegingsalternatieven, het individueel loopbaanmanagement, de loopbaanondersteuning door de werkgever, verwachte schokken etc.

6.2 PSBH

De Panel Studie van Belgische Huishoudens is een langlopend gezinsdemografisch panel dat startte in 1991 en in 2002 na elf golven werd stopgezet. In 1992 werden 4439 huishoudens die samen ruim 11000 gezinsleden tellden geïnterviewd. Elke bevragingronde resulteert in een 400-tal variabelen op het niveau huishouden en een

800-tal variabelen op het niveau individu. De behandelde onderwerpen zijn : demografie, samenstelling van het huishouden, opvoeding, beroepsactiviteit, tewerkstelling, inkomen, toelagen, uitgaven, welvaart, gezondheid, sociale participatie, tijdsbesteding, waarden, relaties, rolpatronen, huisvesting, migratie en mobiliteit. In 1994 werd de PSBH opgenomen als Belgisch panelonderzoek in het Europese gezinsdemografisch panel, de ECHP. In 2002 vond de laatste bevraging plaats wat maakt dat er in totaal 11 golven beschikbaar zijn. In de periode 2000-2002 participeerde het PSBH project in het 'Consortium of Household Panels for European Socio-economic Research' (CHER) die de panelgegevens converteerde naar een eenvormig internationaal formaat en in 2005 werden enkele PSBH-golven ook geïntegreerd in de Luxembourg Income Study (LIS). Sinds 2003 wordt de PSBH survey in België opgevolgd door de Survey on Income and Living Conditions (SILC), uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek. SILC wordt Europees gecoördineerd door Eurostat.

Voor loopbaanonderzoek kan de PSBH op twee manieren ingezet worden. Een eerste mogelijkheid bestaat in de exploitatie van de loopbaaninformatie in de elf golven van de panelstudie zelf. Tijdens elke golf werden de inkomens- en arbeidspositie van de respondenten uitgebreid bevestigd. Het longitudinaal koppelen van deze informatie, levert een zicht op van de loopbaanpad dat mensen tussen 1992 en 2002 volgden (zie oa. Soens, 2005). Een tweede analysespoor loopt via de loopbaanmodule. In 2002 werden de respondenten retrospectief bevestigd over hun loopbaan. De module levert informatie over de transities die respondenten maken op de arbeidsmarkt maar tevens tussen de arbeidsmarkt en andere levensdomeinen. Op basis van de module is het mogelijk om diverse assumpties uit het voorgestelde onderzoeksproject te toetsen. Voor sommige assumpties zullen daarbij koppelingen gemaakt worden tussen de loopbaanmodule en de longitudinale informatie uit de elf PSBH-golven.

6.3 Datawarehouse arbeidsmarkt

Het datawarehouse werd (binnen de Kruispuntbank Sociale Zekerheid) opgezet op vraag van een aantal socialezekerheidsinstellingen in het kader van een Agoraproject (toenmalig DWTC). Doelstelling was om een aantal sociale gegevens permanent te koppelen om zo sneller, beter en goedkoper te kunnen inspelen op onderzoeksvragen van overheid en onderzoeksinstituten. De deelnemende instellingen zijn het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsuitkering, de Rijksdienst voor Kinderbijslag van Werknemers, het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering van Zelfstandigen, de Rijksdienst voor Sociale zekerheid, de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Plaatselijke en Provinciale Overheden en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, aangevuld met gegevens afkomstig uit het rijksregister en het register van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ).

Het Datawarehouse Arbeidsmarkt omvat alle individuen die in de loop van een kwartaal gekend zijn bij één van deze socialezekerheidsinstellingen. Daarbij komen, via opzoeking in het rijksregister, de gezinsleden van deze personen. Ongeveer 85% van de Belgische bevolking is gekend in het Datawarehouse. Gegevensaanvragen op maat dienen bij de KSZ te worden ingediend volgens de normaal voorziene procedure. Omdat deze procedure binnen het tijdsbestek van dit project tot problemen kan leiden, werken we met een steekproef uit dit bestand die werd getrokken in het kader van een DWTC-project¹. Deze steekproef (Panel Mobiliteit Bevolking op Arbeidsleeftijd) bevat gegevens van de bevolking op beroepsactieve leeftijd van het 2^{de} kwartaal van 1998 tot het 4^{de} kwartaal van 2002. De gegevens zijn bovendien gekoppeld aan de data van het Pensioenkadaster. Bij de steekproef-trekking werd de populatie uit het Datawarehouse verdeeld naar gewest, arbeidspositie, woonplaats, leeftijd en voor de werkenden ook de activiteitssector. Er werd een steekproef van 10% van de uit de populatie getrokken, wat neerkomt op ongeveer 600.000 respondenten.

Het samenbrengen van de verschillende bronnen laat toe om een aantal afgeleide variabelen te creëren. De belangrijkste is de socio-economische positie van individuen op de laatste dag van een kwartaal. Deze socio-economische positie geeft zeer gedetailleerd aan welke arbeidsmarktpositie een individu inneemt. Zo is er o.a. informatie over werken in loondienst (een of meerdere jobs), werken als zelfstandige (hoofd- of bijberoep), (deeltijdse/volledige) loopbaanonderbreking, (deeltijdse/volledige) brugpensioen, werkzoekend (al dan niet vrijgesteld) en combinaties tussen deze verschillende posities.

6.4 Analyse van personeelsstromen binnen twee bedrijven

In het kader van onderzoek naar loopbaanpatronen in opdracht van 'Gelijke Kansen in Vlaanderen', zullen we voor dit VIONA-onderzoek beschikken over de administratieve data die de loopbaanevolutes en veranderingen in

¹ DWTC project Arbeidsmarkt mobiliteit, opstellen van een meetinstrument, Programma Sociale Cohesie

arbeidsstatuut van een 5000-tal bedienden en kaderleden uit twee grote bedrijven beschrijven. De relatie tussen arbeidsstatuut en loopbaanevoluties kan hierbij worden onderzocht in functie van een aantal socio-demografische gegevens (geslacht, leeftijd, anciënniteit, functieaard en –niveau). Loopbaanevoluties omvatten zowel verticale stappen als horizontale bewegingen. Arbeidsstatuut omvat informatie over voltijds / deeltijds werk, en tijdelijke onderbrekingen (vrijwillig en ziekte).

6.5 Arbeidsmarktverwachtingen en loopbaanperspectief laatstejaarsstudenten

Dit bestand omvat een 4000-tal respondenten, verspreid over vier cohorten van afstuderende studenten (afgestudeerd aan Vlaamse hogescholen en universiteiten in 2002, 2003, 2004, 2006). Het omvat data over de loopbaanverwachtingen en het arbeidsmarktperspectief van de jongste generatie op de arbeidsmarkt, die aan het begin van hun loopbaan staan. De data geven inzicht in hun loopbaanperspectief, -preferenties en houding ten aanzien van werken binnen de context van andere levenssferen. Analyses laten toe clusters van jongeren te definiëren die zich onderscheiden in termen van ambitieniveau en mate van proactief zoekgedrag op de arbeidsmarkt en op employability-bevorderend gedrag. Deze kunnen worden gekoppeld aan socio-demografische variabelen zoals geslacht, opleiding, regio en achtergrond van de ouders. Begin 2007 zullen voor deze respondenten longitudinale data beschikbaar zijn waardoor het mogelijk is om onder andere de relatie tussen deze laatste variabelen en loopbaanevoluties tijdens de eerste werkjaren te bestuderen.

6.6 Loopbaanverwachtingen als onderdeel van het psychologisch contract

Dit is een bestand op basis van survey-onderzoek uitgevoerd in 6 organisaties bij een afgebakende groep medewerkers en hun 'n+1' over loopbaanverwachtingen en –ervaringen als onderdeel van het psychologisch contract. Het gaat hier om een steekproef van 871 werknemers uit afgebakende functiegroepen (consultants, verpleegkundigen, onderzoekers, ingenieurs in R&D, financieel analisten). Informatie is beschikbaar over hun psychologisch contract, de loopbaanmanagement initiatieven door de organisatie en de mate waarin de medewerker hier toegang toe heeft, carrièreperspectief, werkwaarden, employability-bevorderend gedrag van de werknemer en loopbaansucces (zowel psychologisch als meer objectieve loopbaanevolutie). Socio-demografische gegevens zijn onder meer geslacht, opleidingsniveau, leeftijd, functieaard en –niveau, statuut en loopbaanhistoriek.

6.7 Hoe hard werken wij?

Databestand van een 17.000 respondenten, resultaat van een recente bevraging via Vacature en Références, over het carrièreperspectief, de gedrevenheid en de plaats en het belang van werken binnen de bredere levenssfeer. Het gaat hier om een niet-representatieve bevraging van werknemers, die voornamelijk hoger opgeleid zijn. Het geheel van opgenomen schalen en socio-demografische gegevens (gewenste loopbaan, loopbaansucces, ambitie, centraliteit van werken, balans werk-privé, arbeidsstatuut, geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, employability-ondersteunend gedrag, ...) laat echter toe om voor meerdere van de opgesomde veronderstellingen een empirische toetsing te doen.

7. Ontwikkeling van een design voor Vlaams loopbaanonderzoek

De weinige loopbaanstudies die de laatste jaren op touw gezet zijn, vertrekken van de PSBH-data. De dataverzameling in het kader van PSBH is intussen stopgezet. Bovendien was PSBH niet met een arbeidswetenschappelijke focus gelanceerd. PSBH geeft panelinformatie over diverse levenssferen, waarvan het arbeidsleven er slechts één is. De informatie is te beperkt voor diepgaand onderzoek naar arbeidsloopbanen. Lang niet alle relevante arbeidsmarkttransities kunnen makkelijk gereconstrueerd worden. Zo is het bv. erg moeilijk om de groep bruggepensioneerden af te bakenen of om de transitie van de ene naar de andere baan fatsoenlijk te vatten. Daarenboven concentreert PSBH zich sterk op de hoofdactiviteit. Informatie over nevenactiviteiten (zoals deelname aan opleiding) die van belang zijn om het 'transitionele' karakter van de arbeidsmarkt in te schatten, komt amper aan bod.

De behoefte aan een survey bij het arbeidsaanbod, die toelaat loopbaantransities en de effecten van 'events' zoals werkloosheid, loopbaanonderbreking, deelname aan opleiding, etc. in kaart te brengen, wordt steeds breder erkend. Als eerste aanzet voor verdere discussie rond de opportuniteit van zulke survey, wordt in een bijzonder methodologisch luik een **survey design** ontwikkeld, gericht op beleidsondersteunende dataverzameling rond

loopbanen. Dit is een noodzakelijke stap om in een latere fase een gerichte kostprijsberekening en evaluatie van de potentiële meerwaarde te kunnen inschatten. We gebruiken hierbij twee inputs.

1. We maken bij elke analyse in het kader van dit VIONA-project een 'sterkte/zwakte'-evaluatie van het gebruikte databestand, zowel op het vlak van steekproefsamenstelling, de inhoudelijke relevantie van de aanwezige variabelen en de operationalisering van de variabelen (waarom laten de data wel/niet toe om de betreffende onderzoeksvraag te beantwoorden?). Dit moet leiden tot een inventaris van ontwerpparameters die in rekening gebracht moeten worden bij het design van een op loopbaananalyse gerichte arbeidsaanbodbevraging.
2. We vergelijken bestaande Europese arbeidsaanbodsurveys gericht op loopbaananalyses (o.a. PSBH, OSA, IAB, CERRA, ...). We zullen ons daarbij beperken tot surveys die een panelkarakter hebben (m.a.w. prospectief of retrospectief op meerdere momenten in de loopbaan informatie verzamelen bij dezelfde onderzoekseenheden), surveys die met opeenvolgende cross-sectionele metingen werken (m.a.w. met een vast tijdsinterval dezelfde informatie bij steeds nieuwe steekproeven verzamelen) en surveys die deels een cross-sectioneel, deels een panelkarakter hebben (bv. EAK NIS/Eurostat).

We zullen bij het ontwerp van een voor Vlaanderen geschikt design onder meer rekening houden met volgende ontwerpparameters:

- *Inhoudelijke scope.* Welke onderzoeksvragen kunnen met de beschikbare designs met welk detail beantwoord worden? Bij de evaluatie van bestaande designs starten we van het in eerdere VIONA-projecten frequent gehanteerde employability procesmodel (cfr. supra) en van levensloopbenaderingen. Beide vormen een goed vertrekpunt, zowel om een volledige inventaris op te maken van de variabelen die een 'labour supply' survey moet afdekken, als om de inhoudelijke mogelijkheden en beperkingen van diverse 'design opties' te evalueren. Op die basis maken we ook een vergelijking met wat mogelijk is op basis van administratieve paneldata waarbij administratiegegevens op verschillende tijdmomenten administratief aan elkaar worden gekoppeld (cf. datawarehouse).
- *Onderzoekseenheid.* Het OSA-arbeidsaanbodpanel en de Labour Force Survey zijn typische voorbeelden van surveys die individuen als onderzoekseenheden hebben. Andere panelstudies, zoals PSBH, laten een aggregatie op huishoudniveau toe. Verrijking van de Europese huishoudpanels met 'metavariabelen' laat zelfs aggregatie op het niveau van landen en regio's toe. Hier zullen de voor- en nadelen van de verschillende opties voor dynamisch arbeidsmarktonderzoek vergeleken worden.
- *Populatie.* Sommige panelstudies beogen een getrouwe weerspiegeling van de totale actieve beroepsbevolking of werknemerspopulatie (bv. OSA arbeidsaanbodpanel). Eén van de problemen hierbij is dat specifieke deelgroepen die beleidsmatig erg relevant kunnen zijn (bv. bruggepensioneerden, loopbaanonderbrekers, tijdelijke werknemers, etc.) in dermate kleine aantallen vertegenwoordigd zijn, dat effectevaluatie van beleidsmaatregelen of transitieanalyses niet meer mogelijk zijn. Andere panelstudies beperken zich tot specifieke groepen van werkenden en werkzoekenden. Denk aan het SHARE-'retirement panel', aan het Nederlandse CERRA-panel dat zich enkel richt tot werknemers vanaf 45 jaar, of aan sectorspecifieke panels die vaak gekoppeld worden aan bedrijfsbevragingen (voor een overzicht, zie Sels et al., 2001). Ook hier worden de alternatieven kritisch met elkaar vergeleken.
- *Design en sampling.* Loopbanen en loopbaantransities kunnen met verschillende designs worden bestudeerd: herhaalde crosssecties bij steeds gelijkaardige (maar nieuwe) steekproeven van werkenden en evt. werkzoekenden; verzameling van retrospectieve data met éénmalige surveys (reconstructie van loopbanen); panelsurveys waarbij dezelfde groep respondenten op verschillende tijdstippen wordt bevestigd (bv. OSA, IAB), panel cohort surveys onder werkenden en/of niet-werkenden waarbij geboortecohorten of cohorten van respondenten die dezelfde transitie of arbeidsmarktgebeurtenis hebben meegemaakt, worden onderscheiden (bv. schoolverlaters, ouderen, werklozen) en worden gevolgd in de tijd. De keuze voor het design heeft vanzelfsprekend diverse implicaties voor de selectie van de meest aangewezen steekproeftechniek. Ook de grote uitdagingen op het vlak van 'panel maintenance' moeten bij de selectie in rekening worden gebracht.
- *Bevragingsmethode en non-responsstrategie.* Er is een ruime keuze aan mogelijke bevragingmethoden, gaande van telefonisch, over per post of via het web, tot face-to-face. Er is ook steeds meer ervaring met multi-method benaderingen, waarbij verschillende van deze technieken gecombineerd worden (met ook veelbelovende effecten op responsgraad). De keuze van bevragingmethode heeft repercussies op de mogelijke inhoud van de bevraging, de validiteit en betrouwbaarheid van de antwoorden, de responsgraad en

drop-out in geval van een panelopzet, maar ook de kostprijs. Deze criteria worden mee in rekening gebracht bij de uitwerking van een 'optimaal design'.

- *Kostprijs*. Men lijkt in brede kring overtuigd van het nut van een arbeidsaanbodpanel dat loopbaananalyses toelaat. Een panel is echter niet alleen inhoudelijk relevant, het kent ook een hoge kost. Om tot een zo realistisch mogelijk scenario te komen, worden kostprijsimplicaties bij alle design keuzes als een belangrijk criterium naar voor geschoven.

Deze opdracht wordt opgenomen door Luc Sels, die binnen de Faculteit ETEW (KU Leuven) verantwoordelijk is voor het onderwijs rond survey design en ervaring heeft met panelonderzoek in het kader van het PASO-project; en Dimitri Mortelmans, die als verantwoordelijke van het PSBH-panel in Vlaanderen zeer veel ervaring heeft met zowel het design van panelstudies als de analyse van paneldata.

Literatuur

- Adams, J. (1991), Issues in the management of careers. In Morrisson, R.F. & Adams, J. (eds.), *Contemporary career development issues*. New Jersey: Hillsdale, 1-24.
- Allen, D. & Griffith, R. (1999). Job performance and turnover: a review and integrative multi-route model. *Human Resource Management Review*, 9, 4, 525-549.
- Arthur, M. & D. Rousseau (2001), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Baird, L. & Kram, K. (1983). 'Career dynamics: Managing the superior/subordinate relationship', *Organizational Dynamics*, 11, 4, 46-64.
- Beck, U. (1992). *The risk society. Towards a new modernity*. Londen: Sage.
- Becker, G. (1964), *Human Capital: A theoretical analysis with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Bollen, A., Soens, N., De Vos, A., Forrier, A. & Sels, L. (2006).
- Bollens, J. (2000). Impactevaluatie van actief arbeidsmarktbeleid. Bijdrage WAV-SISWO congres, 17 november 2000.
- Boll erot, P. (2001). 'Two actors in employability: The employer and the worker', in P. Weinert (Eds.), *Employability - From Theory to Practice* (pp. 51-90). New Brunswick, NJ : Transaction Publishers.
- Boom, J.M. & Metselaar, E.E. (2001). 'Determinanten van employability', *Gedrag en Organisatie*, 14, 21-33.
- Buyens, D., & Wouters, K. (2001). Kosten en baten van een arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid: Een verkennend onderzoek in Vlaanderen. *Eindrapport in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma 2001*: Vlerick Leuven Gent Management School.
- Card, D. & Sullivan, D. (1988). Measuring the effect of subsidized training programs on movements in and out of employment. *Econometrica*, 56(3), 497-530.
- Corcoran, M. (1977). Work experience, labor force withdrawals and women's wages: Empirical results using the 1976 Panel Study of Income Dynamics. In C. B. Lloyd, E. S. Andrews, and C. L. Gilroy (Eds.), *Women in the labor market* (pp. 216-245). New York: Columbia Press.
- DeFillippi, R. & Arthur, M. (1994). 'The boundaryless career: a competency based perspective', *Journal of Organizational Behaviour*, 15, 307-324.
- Diekmeijer, J. (1998). Employability en de rol van leidinggevendenden, in J. Gaspersz (Eds.), *Employability. Adviezen voor blijvende inzetbaarheid* (pp. 23-31). Deventer: Kluwer.
- Deklerck, S., Gobyn, T., & Trauwaen, L. (2005). Co-effici ent, de kracht van een sterke m/v balans. Managementrapport: Hoe vrouwelijke bedienden in KMO's in Oost-Vlaanderen de doorstroommogelijkheden ervaren. *Managementrapport in opdracht van Voka – Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen*.
- De la Fuente, A. & Ciccone, A. (2003). *Human capital in a global knowledge-based economy*. Luxemburg: European Communities.
- Delsen, L. (1998). Zijn externe flexibiliteit en employability strijdig? *Tijdschrift voor HRM*, 2, 27-45.
- De Wolff, C., Luijckx, R. en Kerkhofs, M., 2003, Wie wat leert is weg – of niet? De effecten van bedrijfsscholing op functie- en baanverandering, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 19, 131-141.
- Eby, L., Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of succes in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Elchardus, M., Cohen, M. (2003) *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 3: de determinanten van de vroege uittrede*. Brussel, VUB, 48 p.
- Elchardus, M., & Smits, W. (2005). De levensloop van jongvolwassenen 18-36 jaar. Jongvolwassenen over hun loopbaan, arbeidsethiek, levenslang leren en tijds krediet. *Rapport Vakgroep Sociologie, onderzoeksgroep TOR*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2005), *Working time options over the life course: Changing social security structures*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, VIII, 88 p.
- Eurofound, (2003), *A new organisation of time over working life*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, VIII, 160 p.
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2005). *Europese werkgelegenheidsstrategie: Evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid 2003-2005 België*. September 2005.

- Forrier, A. (2003). *Temporary employment, employability and training*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Faculteit economische en toegepaste economische wetenschappen.
- Forrier A. & Sels L. (2003), The concept employability. A complex mosaic, *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3, 2, p. 102-124.
- Forrier, A. & Sels, L. (2005). Het concept employability. *Tijdschrift voor HRM*, 3, najaar, 47-73.
- Forrier, A., Heylen, V., Vandenbrande, T., Bollens, J. & Sels, L. (2004). *Arbeidsloopbanen in kaart. Onderzoek op de PSBH-databank*. Leuven: HIVA.
- Gerfin, M. & Lechner, M. (2002). A microeconomic evaluation of the active labour market policy in Switzerland. *The Economic Journal*, 112, 854-893.
- Giddens, A. (1992). *The consequences of modernity*. Cambridge: The Policy Press.
- Hall, D. (1996), Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Review*, 10, 4, 8-16.
- Hall, D. & Kahn, W.A. (2002). 'Developmental relationships at work: A learning perspective', in C.L. Cooper & R.J. Burke (Eds.). *The new world of work: Challenges and opportunities* (pp. 49-74). Oxford: Blackwell Publishers.
- Hank (2004), Effects of Early life Family Events on Women's Late Life Labour Market Behaviour, *European Sociological Review*, 20, 3
- Hildebrandt (2005), *Balance von Arbeit und Leben – Neue Zumutungen oder Chance für mehr Lebensqualität?*, working paper WissenschaftZentrum Berlin, online
- Hoge Raad voor Financiën (2004) *Studiecommissie voor de vergrijzing*. Jaarlijks verslag 2004.
- IDEA Consult (2005). Stephanie Devisscher, An Van Pelt. *Impactanalyse van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België*.
- Janssens M, Sels L, & Van den Brande I, (2003). Multiple types of psychological contracts. A six-cluster solution. *Human Relations*, 56 (11), 1349 - 1378
- Korver, T. & Oeij, P. (2003). Van baan tot loopbaan: op weg naar een werkbare transitionele arbeidsmarkt. In N. van den Heuvel, P. van der Hallen, T. van der Lippe & J. Schippers (eds.). *Diversiteit in levenslopen: consequenties voor de arbeidsmarkt*. 's Gravenhage: Reed Business Information.
- Krain, M. (1995), Policy implications for a society ageing well, *American Behavioral Scientist*, 39, 2.
- LaLonde, R. (1986). Evaluating the econometric evaluations of training programs with experimental data. *The American Economic Review*, 76(4), 604-620.
- Lechner, M. (2000). An evaluation of public-sector-sponsored continuous vocational training programs in East Germany. *The Journal of Human Resources*, 15(2), 347-375.
- March, J. & H. Simon (1958). *Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Mayer, K.U., (1990), 'Lebensverläufe und sozialer Wandel. Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm' in Lebensverläufe und sozialer Wandel. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, K.U. Mayer (Ed.), Sonderheft 31, Opladen, 1990.
- Mincer, J. & Ofek, H. (1982). Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital. *Journal of Human Resources*, 17, 3-24.
- Mincer, J. & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82, S76-S110.
- Muffels, R. (2001), De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid. In N. Van den Heuvel, F. Holderbeke & R. Wielers (eds.), *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*. Den Haag : Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Nicholson, N. (1996). Career systems in crisis: change and opportunities in the information age. *Academy of Management Executive*, 10, 4, 40-51.
- Nielsen, H. S., Simonsen, M. & Verner, M. (2004). Does the gap in family-friendly policies drive the family gap? *Scandinavian Journal of Economics*, 106, 4°, 721-744.
- OESO (2004). Improving skills for more and better jobs: does training make a difference? In OESO, *Employment Outlook*, Parijs: OESO.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success, *International Journal of Manpower*, 15, 1, 27-37.
- Peiperl, M., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: the post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 8, 7-22.

- Raad van de Europese Unie (2001) *Gezamenlijk verslag van het Comité voor sociale bescherming en het Comité voor economische politiek inzake doelstellingen en werkmethoden op pensioengebied: toepassing van de open coördinatiemethode*, Brussel, 23 november 2001.
- Schippers, J. Arbeidsmarkt en levensloop: theorie, empirie en beleid. In N. van den Heuvel, P. van der Hallen, T. van der Lippe & J. Schippers (eds.). *Diversiteit in levenslopen: consequenties voor de arbeidsmarkt*. 's Gravenhage: Reed Business Information.
- Schmid, G. (1998). *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*. Discussion Paper FS I 98-206. Berlin: WZB.
- Schmid, G. (2000). Transitional labour markets. A new European employment strategy. In B. Marin, D. Meulders & D. Snower (eds.). *Innovative employment initiatives*. Aldershot: Ashgate.
- Schmid, G. & B. Gazier (eds.) (2002). *The dynamics of full employment*, Berlin: WZB.
- Schmid, G. & K. Schömann (eds) (2003). *The Concept of Transitional Labour Markets and Some Policy Conclusions: The state of the Art*. Working paper for ilm.net.
- Sels, L., Huys, R. & Van Hootegem, G. (2001), *Measuring the degree of organizational transformation. A methodological benchmark of organisation surveys*. Leuven: Research Report Departement TEW.
- Sels, L. & Van Hootegem, G. (2001). Seeking the balance between flexibility and security: a rising issue in the low countries. *Work, Employment & Society*, 15, 2, 327-352.
- Soens, N., Buyens, D., De Vos, A., Heylen, L., Kuppens, A., Mortelmans, D., Van Puyvelde, I. (2005) *Belgische loopbanen in kaart: traditioneel of transitieel?* Gent: Academia Press, 228 p.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, pp. 355-374.
- Spivey, C. (2005). Time off at what price? The effects of career interruptions on earnings. *Industrial and Labour Relations Review*, 59, 1, 119-140.
- Sullivan, S.E. (1999). The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 3, 457-484.
- Szinovacz, M. E., De Viney, S. (2000). Marital Characteristics and Retirement Decisions. *Research on Aging*, 22, 5, 470-498.
- Thijssen, J.G.L. (2001). Loopbaanontwikkeling in verandering. *Opleiding en Ontwikkeling*, 14, 11, 19-26.
- Thurow, L. (1975). *Generating inequality. Mechanisms of distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.
- Tuijnman, A. & Schömann, K. Lifelong learning and skill formation. In Schöman, K., O'Connell, P. (eds.). *Education, training and unemployment dynamics*. Cheltenham: Edward Elgar, 463-488.
- Vandenbrande, T. (2001). De mobiele arbeidsmarkt. Kwantitatieve analyse van transitie op de arbeidsmarkt in Europese landen. In N. Van den Heuvel, F. Holderbeke & R. Wielers (eds.), *De transitieele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*. Den Haag : Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Van Dongen, J., Omey, E., Wijngaerts (Eds.) (2001) *Gezinsleven en beroepsleven in Vlaanderen. Het volledig combinatiemodel als basis voor een actief arbeidsmarktbeleid?* Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie.
- Van Hoof, J. (2001), *Werk, werk, werk? Over de balans tussen werken en leven in een veranderend arbeidsbestel*. Amsterdam: Boom.
- Voss (1998), *Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit*, in *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31. Jhg. (Heft 3), p. 473-487
- Visser, C.F. & Altink, W.M. (1998). Managen van het psychologisch contract, in J. Gaspersz (Eds.), *Employability. Adviezen voor blijvende inzetbaarheid* (p. 32-40). Deventer: Kluwer.
- Willis, R. & Rosen, S. (1979). Education and self-selection. *Journal of Political Economy*, 87(5), 7-36.