



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

Parkstraat 47
B-3000 Leuven

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

Analyse van de arbeidsmarktpositie na ge- dwongen ontslag en de rol van het beleidsin- strumentarium hierbij

*Onderzoeksvoorstel voor de VIONA-oproep voor een studieopdracht,
18/10/2011*

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

Leuven, 09/11/2011

1. Titel van het onderzoeksproject

Analyse van de arbeidsmarktpositie na gedwongen ontslag en de rol van het beleidsinstrumentarium hierbij

2. Promotoren

2.1 Promotor

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

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

3.1 Situering en probleemstelling

Herstructurerings- en bijhorende collectieve ontslagen tonen zich een wezenlijk onderdeel van de hedendaagse economische realiteit. Tot voor kort bleef de aanpak bij herstructurerings- en faillissementen meestal beperkt tot het vermijden van 'naakte ontslagen'. Met onder meer het generatiepact en het economisch herstelplan van 2009 kwam hier verandering in. De Vlaamse en federale overheid zetten hoog in op de snelle ondersteuning van werknemers die boventallig zijn geworden hetzij bij individueel, hetzij bij collectief ontslag. Dit activerend herstructureringsbeleid kadert binnen de bredere Europese en Vlaamse doelstellingen ter verhoging van de arbeidsparticipatie tegen 2020. Daartoe wordt door de Vlaamse regering ingezet op een meer flexibele arbeidsmarkt door het bevorderen van de omslag tussen de bescherming van jobs (jobzekerheid) naar de bescherming van jobmobiliteit op de arbeidsmarkt (werkzekerheid). Mobiliteit zou namelijk tot een hogere werkzaamheidsgraad en lagere werkloosheid leiden.

Eén van de centrale instrumenten die Vlaanderen in dit kader naar voor schuift, is outplacement bij collectief ontslag en dit binnen een tewerkstellingscel. Outplacement moet zorgen voor een balans tussen baanflexibiliteit en werkzekerheid. Outplacementrechten kunnen daarbij gezien worden als een instrument om transitie zekerheid te bevorderen. De economische crisis in combinatie met de invoering van cao82bis en de relanceplannen zorgden de voorbije jaren voor een sterke stijging van het aantal outplacementbegeleidingen. De leden van Federgon rapporteren een stijging van 4760 begeleidingen in 2006 tot 17749 opgestarte begeleidingen in 2010. Outplacement lijkt daarmee naast trajectbegeleiding, opleiding... een vaste plaats te veroveren als instrument op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ook werkgevers blijken het belang van outplacement in te zien, uit een analyse van begeleidende maatregelen bij collectief ontslag blijkt dat 49% van de Vlaamse bedrijven meer dan het verplichte aantal uren outplacement aanbiedt outplacement aan haar ontslagen werknemers jonger dan 45 en 33% voor werknemers ouder van 45. Op de mate waarin ook op dit aanbod wordt ingegaan hebben we echter geen zicht.

Centraal in dit onderzoek staan de vragen naar de mate waarin de inzet van outplacement en breder het activerend herstructureringsbeleid een outcome heeft die 'flexicure' is, hoe de kwaliteit van de transitie kan ingeschat worden en in welke mate het ingezette instrumentarium als effectief wordt ingeschat door de ontslagen werknemers. Een eerste vraag is deze naar de mate waarin ontslagen werknemers die outplacement hebben gevolgd ook daadwerkelijk een nieuwe job hebben gevonden. Uit cijfers van VDAB blijkt dat 44% van de deelnemers aan een tewerkstellingscel na 6 maand een job vond, bij de -45 jarigen was dit 58%. Als het om 50+'ers gaat blijkt het beleid een stuk minder succesvol. Bij de 50+'ers blijkt 20% uit te stromen en bij de 50+ uit bedrijven die een verlaagd brugpensioen aanvragen slechts 9%. (WSE, 2011). Bijzondere aandacht zal in dit onderzoek dan ook uitgaan naar het profiel van de uitstroomde 50+'ers en hun uitstroomrichting: naar welke type functies stromen ze uit, voor welk arbeidsregime opteren ze, en is er sprake van intersectorale mobiliteit? Voor bepaalde categorieën van werknemers kan intersectorale mobiliteit relevant zijn omdat het een oplossing kan betekenen voor werknemers die omwille van belastende arbeidsomstandigheden niet in hetzelfde bedrijf of sector terecht kunnen (Veldhuis, 2006).

Het aantal personen dat opnieuw aan de slag is, is een goede indicator van het succes van het beleid, maar niet de enige. Ook belangrijk is de aard van de jobs, dit is m.a.w. de vraag naar de kwaliteit van de transitie (zie Schmid 2010, Gazier 2010, Leveque, Oriane, Pichaut 2010). Leveque ea. (2010) spreken in dit kader van een 'inefficient transition' wanneer er wel outplacement en jobcoaching wordt voorzien maar dit leidt tot een job van 'lage kwaliteit'. Ze operationaliseren dat onder meer door de stabiliteit en de arbeidsvoorwaarden t.a.v. de vorige job te bekijken, het gaat dan om deeltijdarbeid, contracttype, loonklasse, evenwicht werk-privé,... Via dit onderzoek zullen we de kwaliteit van de transitie in kaart brengen, waarbij de focus zal liggen op de subjectieve inschatting hiervan. Over de kwaliteit van het proces zelf, doen we geen uitspraak, dit proces wordt reeds beoordeeld via onder meer de tevredenheidsmetingen in het kader van het CERTO label.

Één van de dimensies in de operationalisering van Leveque e.a. is de mate waarin men nieuwe competenties verwerft tijdens de transitie. Uit een analyse van begeleidingsplannen in het kader van de regionale toetsing blijkt één op de vijf bedrijven een opleidingsbudget te voorzien. Dit gaat om grote dossiers, de vraag is of dit ook in kleinere dossiers het geval is. Ook sectoren blijken vaak een opleidingsaanbod te voorzien. In 12 van de 23 sectoren met een aanbod m.b.t. outplacement kunnen werknemers tijdens de duur van de outplacementbegeleiding opleidingen volgen (De Cuyper & Jacobs, 2010). Op de mate waarin werknemers effectief een opleidingsaanbod krijgen, de mate waarin ze er op ingaan en om welke redenen men al dan niet ingaat op het aanbod, hebben we geen zicht.

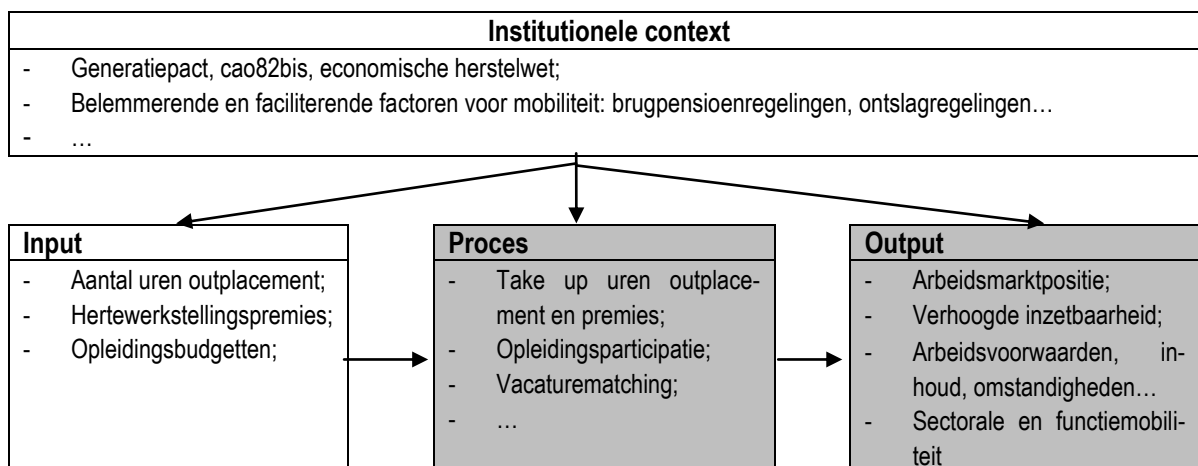
3.2 Doelstellingen van het onderzoek en onderzoeksvragen

De doelstelling van het onderzoek wordt in de oproep als volgt omschreven: *De vraag is dus of het ingezette instrumentarium nu ook de facto leidt tot 'werkzekerheid', de inzetbaarheid verhoogt (via competentieversterkende acties) en er in slaagt ouderen effectief aan het werk te houden. En wat de resultaten en effecten van de gevolgde aanpak zijn.* Het doel van het onderzoek is dus om zowel inzicht te krijgen in het eigenlijke transitieproces als in het resultaat of de output ervan. Op basis hiervan destilleren we volgende onderzoeksvragen.

- Een eerste cluster van vragen betreft de take up van het *beleidsinstrumentarium* tijdens het transitieproces en de effectiviteit ervan. Concreet:
 - o Hoeveel outplacementuren worden effectief opgenomen door de werknemers? Maakt men gebruik van extra uren die worden aangeboden?
 - o Hoeveel werknemers volgen opleiding tijdens outplacement? Om welke opleidingen gaat het?
 - o Hoe wordt omgegaan met hertewerkstellingspremies die in de sociale begeleidingsplannen worden voorzien? Hoeveel werknemers maken hiervan gebruik?
 - o In welke mate wordt tijdens de begeleiding gebruik gemaakt van vacaturematching en met welk resultaat?
 - o Hoe wordt de effectiviteit van het instrumentarium ingeschat door de ontslagen werknemers?
- In een tweede cluster van vragen staat de vraag centraal naar de *aard van de transitie* (werk naar werk, werk naar werkloosheid, werk naar pensioen...) en de *uitstroomrichting bij positieve transities*. Concreet gaat het om
 - o Hoeveel ontslagen werknemers stromen door naar werk? In welke mate wijkt het profiel af van niet-doorstromers?
 - o Hoeveel werknemers veranderen van sector? Zijn er verschillen naargelang profiel?
 - o In welke mate is er sprake van jobherorientatie, veranderen werknemers van functie?
- Een derde cluster van vragen betreft de kenmerken van de jobs of de *arbeidsvoorwaarden* van de ontslagen werknemers die zijn doorgestroomd naar werk. Het gaat m.a.w. om de vraag in welke mate de transities ook *kwantitatieve transities* zijn. Meer bepaald gaat het om:
 - o Welk contracttype hebben doorgestroomde werknemers?
 - o In welke arbeidsregime werken ze?
 - o Hoe verhoudt het loon in de nieuwe functie zich tot de oude functie?
 - o Hoe wordt de balans werk-privé beoordeeld in de nieuwe job?
 - o Is men tevreden over de nieuwe job?
 - o ...

3.3 Onderzoeksplan

De vragen in de oproep betreffen zowel het proces van de begeleiding de eigenlijke output als de relatie tussen beide. Schematisch kunnen we het als volgt voorstellen:



Eerder onderzoek toonde reeds aan dat zowel de input, het proces en de resultaten deels afhankelijk zijn van de institutionele context (zie De Cuyper P., Peeters A. ea 2008, De Cuyper P (2009), Dept Wse 2011, HRW, 2011...). Denken we daarbij aan het verplichte aantal minimumuren outplacement, de brugpensioenregeling... Over de 'input' in het schema heeft het departement WSE recent een studie verricht (Dep WSE, 2011 cfr supra). Op het proces en de output bestaat echter weinig zicht. Om deze vragen te beantwoorden blijken echter geen vlot toegankelijke data beschikbaar. Over het eigenlijke begeleidingsproces in de tewerkstellingscel zijn er geen administratieve data beschikbaar. De outplacementkantoren dienen aan VDAB wel de naam van de ingeschreven personen te bezorgen, maar de opleidingsparticipatie, het effectief aantal gevolgde uren outplacement, de take up van tewerkstellingspremies... wordt niet geregistreerd.¹ Via het decentraal opvragen van verslagen van tewerkstellingscellen zou hier mogelijk een zicht op kunnen worden verkregen, naast het feit dat dit een erg tijdsintensieve methode is, bleek uit eerder onderzoek dat deze verslagen bij collectieve ontslagen vaak erg summier worden ingevuld (zie De Cuyper, 2009). Dit zou dus een partieel beeld schetsen. Om een representatief beeld te kunnen schetsen lijkt een survey noodzakelijk. Ook op de *output* bestaat weinig zicht, via VDAB krijgen we wel zicht op het al dan niet aan het werk zijn van de ontslagen werknemer maar niet op de sectorale mobiliteit, de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden enz...

Om zowel op de vragen rond proces en output en de link tussen beide een antwoord te kunnen geven is én een survey én een analyse van administratieve data noodzakelijk. Via een analyse van administratieve data kan worden nagegaan wat de aard van de transitie en de uitstroomrichting is en kan een eerste zicht worden verkregen op de mate waarin de transitie als kwalitatief kunnen worden bestempeld. Via deze analyse kan ook worden ingezoomd op sectoren die mogelijk kans bieden voor 50+'ers. Via een survey bij ontslagen werknemers kan meer zicht worden verkregen op de subjectieve inschatting van de effectiviteit van het instrumentarium, de take-up van het instrumentarium en een dieper inzicht in de kwaliteit van de transitie. Binnen het budget van deze oproep is het uitvoeren van beide echter niet mogelijk. Op vraag van de opdrachtgever zal voor de survey worden gopteerd.

In de uitvoering van het onderzoek voorzien we drie stappen. In een eerste stap zullen we via literatuurstudie het onderzoeksopzet verfijnen en de centrale concepten operationaliseren, een tweede stap bevat de eigenlijke survey, in een laatste stap worden de bevindingen gerapporteerd en formuleren we beleidsaanbevelingen.

¹ Daarnaast dient ook een eindverslag outplacement en een competentierapport worden opgemaakt waarin onder meer moet worden aangegeven welke opleidingen werden gevolgd en een competentierapport. Deze data worden niet centraal geregistreerd en niet altijd lokaal bijgehouden. Op de opleidingsparticipatie zullen we via deze weg dus geen zicht krijgen, hetzij het om VDAB opleidingen gaat. Op het effectief gevolgde outplacementuren, de inhoud van de begeleiding heeft VDAB geen zicht.

3.3.1 Operationalisering van het onderzoek

In een eerste fase wordt het onderzoekskader verder uitgewerkt. Dit impliceert dat uitgaande van de onderzoeksvragen de voornaamste concepten en de criteria worden geoperationaliseerd. We sluiten aan bij bestaande literatuur over transitie na ontslag en besteden bijzondere aandacht aan het concept 'kwalitatieve transitie' (Leveque e.a., 2011, Gazier 2010). Deze operationalisering zal gebeuren op basis van desk research.

3.3.2 Survey bij ontslagen werknemers

Via de survey bij ontslagen werknemers wensen we zicht te krijgen op de take-up van het instrumentarium, de effectiviteit van het instrumentarium en de kwaliteit van de transitie. We streven in de bevraging een maximale complementariteit na met data beschikbaar op basis van administratieve databanken. Meer specifiek wensen we op volgende zicht te krijgen:

- De *take-up van het beleidsinstrumentarium*. Via de survey wordt nagegaan wat de 'take up' is van het beleidsinstrumentarium, meer bepaald het aantal outplacementuren en de opleidingsparticipatie. De opleidingsparticipatie zal in kaart worden gebracht, daarnaast zal ook worden nagegaan of de ontslagen werknemer behoefte heeft aan opleiding. Mogelijk is er weinig opleidingsparticipatie, maar heeft de ontslagen werknemer er ook geen behoefte aan of volgt hij opleidingen buiten de outplacementbegeleiding om.
- De *effectiviteit van het instrumentarium*. Via de survey zullen we de ontslagen werknemers een inschatting te laten maken van de mate waarin onder meer de outplacement en de specifieke aspecten hierin een hulp zijn geweest bij het al dan niet vinden van een nieuwe job en de mate waarin ze het gevoel hebben dat hun inzetbaar of hun employability is verhoogd middels de gevolgde begeleiding. Via de survey zal dus worden nagegaan in welke mate met het instrumentarium (outplacement, opleiding, premies) heeft bijgedragen tot de beoogde beleidsdoelen. In de eerste fase zullen de verschillende doelstellingen meer gedetailleerd in kaart worden gebracht.
- De *aard van de transitie en de uitstroomrichting bij positieve transitie*. Via administratieve data kan een representatief beeld worden geschetst van de aard van de transitie (werk naar werk, werk naar werkloosheid, werk naar ziekte, werk naar brugpensioen) en een precieze inschatting worden gemaakt van de sectorale mobiliteit. Het opzet van de survey bestaat er daarom *niet* in om hier een representatief beeld van te schetsen. Wel wensen we een zicht te krijgen op de mate waarin werknemers veranderen van functie, leidt de outplacementbegeleiding m.a.w. tot jobheroriëntatie?
- De *kwaliteit van de (positieve) transitie*. Bij werknemers die een nieuwe job hebben gevonden, gaan we na wat de kwaliteit van de transitie is. Via administratieve data kan een inschatting gemaakt worden van objectieve kenmerken als het loon, type contract... De focus in de survey zal liggen op variabelen die ontbreken in de administratieve data (zoals contracttype) en op de subjectieve inschatting van de kwaliteit van de transitie. Een werknemer kan bijvoorbeeld mogelijk minder verdienen, maar een betere balans werk-privé vinden en dus een hogere jobsatisfactie hebben. Het concept kwaliteit van de transitie zullen we in een eerste stap van het onderzoek verder operationaliseren.

Deze vragen zullen beantwoord worden via een telefonische survey. De populatie bakenen we af als volgt af

- Het gaat om ontslagen werknemers die in het jaar 2010 zijn ingeschreven in de tewerkstellingscellen en die een outplacementbegeleiding zijn gestart. Het gaat dus om personen wiens outplacementbegeleiding in principe moet zijn afgerond.
- Personen die vóór of onmiddellijk na het inschrijven in de TWC's zijn uitgestroomd en dus geen outplacement hebben gevolgd, behoren niet tot onze populatie
- Het gaat zowel om werknemers die ontslagen worden in het kader van een faillissement als in het kader van een herstructurering, om grote dossiers die een regionale toetsing behoeven als om kleine dossiers die in de schoot van een permanente tewerkstellingscel worden behandeld. Indien mogelijk zullen we stratificeren naargelang het type tewerkstellingscel.
- Het gaat zowel om personen die een positieve transitie naar werk hebben gemaakt als om personen die een transitie naar de werkloosheid hebben gemaakt.

- Naar leeftijd opteren we voor 45+'ers. Deze keuze wordt ingegeven door de oproep zelf die focust op de vraag of het instrumentarium er in slaagt ouderen effectief aan het werk te houden. Als we voor +45 en -45'ers opteren, zal de subgroep van +45'ers te klein zijn om voor deze groep uitspraken te kunnen doen over de effectiviteit van het instrumentarium.

In totaal wordt een respons van minstens 377 respondenten nagestreefd, de gemiddelde duur van een interview zal 20 minuten bedragen.

Taken en (minimale) output:

- Opstellen vragenlijst;
- Verkennen VDAB data;
- Afbakening steekproef en trekken steekproef;
- Afname enquêtes;
- Inputten data in databestand;
- Cleaning databestand;
- Analyse data;
- Rapportering data;

3.3.2. Module 3: Eindrapportage, beleidsaanbevelingen en valorisatie

De voorgaande stappen vinden hun neerslag in een eindrapport waarbij ook finale beleidsconclusies en aanbevelingen zullen worden geformuleerd. Bij het formuleren van deze aanbevelingen zullen we maximaal aansluiting zoeken bij het lopende VIONA onderzoek "Het wegnemen van belemmeringen voor arbeidsmobiliteit met het oog op kwalitatieve transitie in de latere loopbaan".

Taken en (minimale) output:

- eindrapport;
- Presentatie en aftoetsen resultaten stuurgroep;
- Artikel over.werk;
- Mogelijke deelname AMOD.

Benodigde onderzoekstijd: 1 maand

3.4 Referenties bij het voorstel

De Coen A., Forrier A., Lamberts M. & Sels L. (2007), *Leeftijd en Werk. Over inzet en inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt*. Leuven/Antwerpen: HIVA/Lessius Hogeschool

De Cuyper P., Peeters A., Sanders D., Struyven L., Lamberts M. (2008), *Van werk naar werk: de markt van outplacement*, HIVA/IDEA consult, Leuven, 174 pp.

De Cuyper P., Frouws B., Korpel J.H., Uitert C (2008), *Ervaringen van andere bedrijven met van werk-naar-werk oplossingen. Herplaatsings- en outplacement in de praktijk*, Consult, Zoetermeer.

De Cuyper P. & Miet Lamberts (2008), *Creatief werven. Vernieuwende praktijken om knelpunten op de arbeidsmarkt te vermijden en op te lossen*. In *Over.werk*, nr2.

De Cuyper P. & A. Peeters, *activering via verplichte outplacement: een moeizaam begin*, In *Over.werk* (2009).

De Cuyper P. (2009), *De (permanente) tewerkstellingscellen voor het licht gehouden*, HIVA, Leuven.

De Cuyper P. & Laura Jacobs (2011), *Sectoraal outplacement in kaart gebracht*, HIVA, Leuven. *(te verschijnen)*

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

Departement WSE, hoe actief zijn bedrijven bij collectief ontslag, WSE rapport 2011

Gazier B. & F. Bruggeman, *'Restructuring Work and Employment in Europe. Managing Change in an era of Globalisation'*, ed. Edward Elgar.

Gazier, B. (2010) *Defining and measuring 'good' transitions*. EU Coference 'Flexicurity to the benefits of workers. Making transitions pay', Ghent, 4-5 October 2010

Hoge Raad voor de werkgelegenheid, verslag 2011, gevolgen van bedrijfsherstructureringen voor de werkgelegenheid

Leveque A (2011)., *Indicatoren van positieve en kwalitatieve transitie*. Samenvattende Nota,

Leveque A., JF Oriane & F. Pichault (2011), *How to measure quality in job transitions*, Egos 2011/sub theme 46: organizing work and labour markets.

Schmid, G. (2010) *Beyond Flexicurity: Active securities for flexible employment relationships*, Conference on 'Alternatives to Flexicurity – New Concepts and Approaches', organized by ETUI, AIAS/HIS, UCM and TRANS-OC, Madrid, May 6-7, 2010

Struyven L. & De Cuyper P., From right to obligation: the impact of collective and public regulation on the outplacement for redundant workers in Flanders, In: *Larsen & Van Berkel, the new governance and implementation of Labour Market Policies(2010)*, Djof Publishing Copenhagen.

Tros Frank (2011), *Wat kan Nederland leren van het Belgische outplacementrecht bij ontslag? Evaluatie van een casus flexicurity in practice*, AIAS, Amsterdam.

www2.vlaanderen.be/werk/herstructureringen

4. Gedetailleerd tijdschema

Voor dit project voorzien we een doorlooptijd van 10,5 maanden te starten vanaf de eerste stuurgroep/startvergadering m.b.t. dit project. Het aantal effectieve onderzoeksmaanden bedraagt 4,75 onderzoeksmaanden. Op de opdracht zal een team van drie onderzoekers worden ingezet met complementaire expertise (cfr CV's). Het eindrapport zal beschikbaar zijn eind oktober 2012, de formele einddatum voor het onderzoek ligt op 14 november.

Fase	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1 operationalisering												
Fase 2: survey												
Fase 3: rapportage en beleidsaanbevelingen												

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

5. Financieel plan

6. Valorisatie en bekendmaking van de onderzoeksresultaten

De resultaten van het voorgestelde onderzoek zullen gepresenteerd worden in een onderzoeksrapport dat na afloop van het onderzoek publiek beschikbaar zal zijn. Indien mogelijk zullen artikels of papers ingediend worden in het academische circuit (academische tijdschriften, conferenties of seminars). Verder zal het onderzoeksteam de belangrijkste bevindingen trachten te valoriseren in tijdschriften met een brede maatschappelijke toegang, zoals Over.Werk (Steunpunt WSE), HR Magazine en HR Square.

7. Onderzoeksteam

Voor de uitvoering van deze onderzoeksopdracht wordt een onderzoeksteam samengesteld met medewerkers van het HIVA. De kernmedewerkers worden hieronder kort voorgesteld met hun rol in het onderzoeksproject.

Peter De Cuyper (HIVA) : onderzoeksleider

Peter De Cuyper (1975), socioloog, is sinds 1998 verbonden aan het Hoger Instituut voor de Arbeid. Hij is gespecialiseerd in onderzoek naar het beleid, de sturing, organisatie en uitvoering van actief arbeidsmarktbeleid. Deze expertise werd toegepast in tal van onderzoeks- en evaluatie opdrachten zoals een evaluatie van de werking van de Vlaamse publieke arbeidsbemiddelingsdienst VDAB, een 'good practices' onderzoek naar de wijze waarop bedrijven en intermediairen op de arbeidsmarkt op een snelle en efficiënte wijze knelpuntvacatures kunnen invullen, casestudy-onderzoek naar de werking van private bedrijven in het arbeidsmarktbeleid, een sectoraal initiatief om knelpuntvacatures in te vullen (Bouwpool). Peter voerde recent verschillende onderzoeksprojecten uit naar beleid en instrumenten om jobmobiliteit bij ontslag (van werk naar werk) te bevorderen. Zo voerde Peter in samenwerking met Research voor Beleid (Nederland) een opdracht uit voor Rabobank Nederland naar innovatieve vormen van herplaatsing en activering bij grootschalige herstructureringen. Met Idea consult voerde hij een onderzoek uit naar de outplacementmarkt in Vlaanderen. Centraal in dit onderzoek stond een analyse van de marktstructuur, de werking van deze markt en de analyse van factoren die de inzet van outplacement kunnen belemmeren of faciliteren. Hij evalueerde daarnaast ook het functioneren van de tewerkstellingscellen en bracht sectorale initiatieven m.b.t. outplacement in kaart. Op dit moment voert hij een onderzoek uit naar de jobmobiliteit binnen de socio-culturele sector. Peter behandelt de geschetste thema's hoofdzakelijk als evaluator. Voor deze opdracht kan Peter De Cuyper bijgevolg beschikken over zowel de nodige inhoudelijke als methodologische kennis en know how.

Vijf belangrijkste publicaties

- Laura Jacobs & Peter De Cuyper (2011), *Competentieversterking tijdens periodes van inactiviteit*, HIVA, Leuven.
- De Cuyper P. & L. Jacobs (2010), *Sectoraal outplacement in kaart gebracht*, HIVA, Leuven (intern rapport).
- Struyven L. & De Cuyper P. (2010), From right to obligation: the impact of collective and public regulation on the outplacement for redundant workers in Flanders, In: *Larsen & Van Berkel, the new governance and implementation of Labour Market Policies*, Djof Publishing Copenhagen.
- De Cuyper P. & L. Struyven. (2009), *De (permanente) tewerkstellingscellen voor het licht gehouden*, HIVA, Leuven.

- De Cuyper Peter, Anneleen Peeters, e.a. (2008), *Van werk naar werk... De markt van outplacement*, Hiva/Idea Consult, Leuven.
- Korpel J, De Cuyper P. ea. (2008), *Ervaringen van bedrijven met 'van werk naar werk' oplossingen. Herplaatsing en outplacement in de praktijk*, Consult, Zoetermeer.
- De Cuyper P., Lamberts M. & L. Struyven (2008), *Creatief met knelpunten op de arbeidsmarkt. Een inventarisatie van vernieuwende praktijken*, HIVA, Leuven.

- **Vicky Heylen (HIVA) : senior onderzoeker**

Vicky Heylen heeft een master diploma Handelsingenieur van de K.U.Leuven. Meer recent volgde ze de Master of Advanced Studies in Economics aan dezelfde universiteit. Ze werkt sinds 2001 aan het HIVA. Haar voornaamste onderzoekthema's daar liggen in het domein van de arbeidseconomie, meer bepaald de micro-economische evaluatie van arbeidsmarktbeleid. In deze bouwde ze de afgelopen jaren methodologische expertise op en werd ze zeer bedreven in het werken met administratieve datasets (VDAB, Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, RVA).

Heylen V. (2010), Finding your way (back) to the labour market. Mutual learning programme: peer country comments paper - Belgium, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Heylen, V., Bollens, J. (2009). *Activerend arbeidsmarktbeleid. Wat werkt in het buitenland?*, WSE Report, Steunpunt Werk en Sociale Economie, Leuven.

Heylen, V., Bollens, J. (2010). *Impact van activerende maatregelen op de duurzame integratie op de arbeidsmarkt. Vervolgonderzoek*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.

Heylen, V., Bollens, J., Ceniccola, P., Vanheerswynghels, A. (2009). *Potentiële stromen van de gesanctioneerden naar de OCMW's. Het plan tot activering van het zoekgedrag*, HIVA-K.U.Leuven / ULB, Leuven/Brussel.

Struyven L., Heylen V. , Van Hemel L. (2010), *De (nog) niet bemiddelbaren, een verloren groep op de Antwerpse arbeidsmarkt?*, HIVA K.U.Leuven, Leuven.

Vicky Heylen zal in deze studieopdracht optreden als senior-onderzoeker voor het geheel van de opdracht.

- **Laura Jacobs (HIVA): junior onderzoeker**

Laura Jacobs is sinds 2009 werkzaam bij het HIVA in de onderzoeksgroep arbeidsmarkt. Na haar studie Sociologie met specialisatie arbeid en beleid aan de Universiteit Antwerpen volgde ze een Master in Management aan de KU Leuven. Laura werkte onder meer mee aan de evaluatie van het werkervaringsprogramma in opdracht van VIONA, de doorstroomanalyse sociale economie binnen het steunpunt WSE en was betrokken bij het VIONA onderzoeksproject naar competentieversterking tijdens periodes van inactiviteit. Daarnaast voerde ze een screening uit van het outplacementaanbod binnen bedrijfssectoren. Op dit moment voert Laura een onderzoek uit naar de intra- en intersectorale mobiliteit binnen de socioculturele sector (pc 329).

Methodisch heeft Laura zowel ervaring opgebouwd met methoden op kwantitatief vlak (waaronder websurvey en verwerking administratieve data) en op kwalitatief vlak via semi gestructureerde interviews en focusgroepen .

Laura Jacobs & Peter De Cuyper (2011), *Competentieversterking tijdens periodes van inactiviteit*, Hiva, Leuven.

De Cuyper P. & L. Jacobs (2010), *Sectoraal outplacement in kaart gebracht*, HIVA, Leuven (intern rapport).

Laura Jacobs zal als junior onderzoeker betrokken zijn bij het geheel van de opdracht.