



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

Het wegnemen van belemmeringen voor arbeidsmobiliteit met het oog op kwalitatieve transitie in de latere loopbaan. Vergelijkende studie en succesvoorwaarden van beleidsmodellen en goede praktijken

Voorstel voor een O&O project in het kader van het Vlaams Programma Strategisch Arbeidsmarktonderzoek VIONA-oproep 2011

Prof. dr. Ludo Struyven (HIVA - K.U.Leuven)

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

Leuven, 28/02/2011

1. Titel van het voorstel

Het wegnemen van belemmeringen voor arbeidsmobiliteit met het oog op kwalitatieve transitie in de latere loopbaan. Vergelijkende studie en succesvoorwaarden van beleidsmodellen en goede praktijken

VIONA-oproep 2011 'Arbeidsmobiliteit in Vlaanderen met bijzondere aandacht voor ouderen en de mogelijkheden van een competentiegericht mobiliteitsbeleid naar knelpuntberoepen over de grenzen van sectoren heen'

2. Identificatiegegevens van de promotor

Naam: Ludo Struyven
Functie: Hoofd Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt
Instelling: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Sameleving, Katholieke Universiteit Leuven
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt
Contactadres: Parkstraat 47 (postbus 05300)
B-3000 Leuven
Telefoonnummer: +32 16 32 33 41
Faxnummer: +32 16 32 33 44
E-mail: ludo.struyven@hiva.kuleuven.be

3. Uitgebreide omschrijving van het projectvoorstel, met inbegrip van het tijdspad (zie 4) én de begroting (zie 5) (max. 10 pp)

3.1 Probleemstelling, beleidskader en vraagstelling voor de opdracht

Mobiliteit en blijvende inzetbaarheid

Om de Europese en Vlaamse doelstellingen ter verhoging van de arbeidsparticipatie tegen 2020 te bereiken worden door de Vlaamse overheid en sociale partners verschillende beleidsinitiatieven op het spoor gezet, gaande van financiële incentives voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden tot positieve, ondersteunende acties voor bepaalde doelgroepen. Een belangrijk deel van de arbeidsreserve zit bij de oudere leeftijdsgroep vanaf 50 jaar. Tegelijk is de vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt bij deze groep nog altijd zeer groot. Vandaar dat wordt geredeneerd in termen van een dubbele strategie om oudere werknemers langer aan de slag te houden: ten eerste ervoor zorgen dat oudere werknemers langer aan het werk blijven in de huidige functie en job, dan wel in een andere functie en job; en ten tweede ervoor zorgen dat zij makkelijker opnieuw aan een baan geraken als zij - al dan niet gedwongen - zonder werk komen te staan. Deze dubbele strategie maakt het beleid ten aanzien van deze doelgroep complexer, omdat terzelfdertijd voor een individu twee, aanvullende en mogelijk ook conflicterende, vormen van employability tellen: access employability (het vermogen om een job te vinden) en performance employability (het vermogen om een functie of job te behouden) (Gazier, 2010). Deze gecombineerde strategie geldt voor elke werkende gedurende de hele levensloop, maar stelt zich des te scherper voor de oudere werknemer. Hiervoor zijn er verschillende redenen aan te geven. Vooreerst is aangetoond dat de verwachte inkrimping van de beroepsbevolking zal resulteren in een grotere vervangingsvraag van oudere werknemers die de arbeidsmarkt verlaten, bovendien variërend van sector tot sector. Ten tweede verwachten verschillende prospectieve studies en beleidspapers een hogere graad van jobdestructie en -creatie met nieuwe vormen van tewerkstelling (deeltijdwerk, tijdelijk werk, werken als zelfstandige, werken als vrijwilliger) en veranderende patronen in loopbaanpaden. Deze economische en sociale factoren vormen de triggers voor meer en snellere transitie op de arbeidsmarkt, transitie tussen functies, jobs, sectoren en tewerkstellingsvormen. Het vergroten van de employability wordt verondersteld één van de factoren te zijn die het individu het best kunnen wapenen voor vrijwillige en gedwongen jobveranderingen. Vooral voor oudere werknemers is dit een uitdaging, omdat de arbeidsmobiliteit sterk afneemt met de leeftijd, wat op zich nog eens de vervroegde uittrede voedt.

Making transitions pay

Of mobiliteit bevorderlijk is voor de blijvende inzetbaarheid - dus het omgekeerde verband - is wetenschappelijk niet eenduidig bewezen. Wel blijkt er een verband te bestaan tussen een hogere graad van arbeidsmobiliteit en een hogere werkzaamheid en een lagere werkloosheid, maar de richting van het verband is onduidelijk (Sels, 2008; Smets, 2007). Zo is voor Nederland vastgesteld dat er geen significant effect van vrijwillige baan-baanmobiliteit uitgaat op de werkloosheidskans of werkloosheidsduur (Heyma et al., 2009). Voor beleid suggereert deze SEO-studie zich eerder te richten op het voorkomen van de belemmeringen van mobiliteit, eerder dan het bevorderen van mobiliteit. Ook de Nederlandse Raad voor Werk en Inkomen (RWI) komt tot de bevinding dat aan arbeidsmobiliteit voor het functioneren van de arbeidsmarkt zowel positieve als minder positieve effecten verbonden zijn. Mobiliteit geldt dan ook niet als doel op zich, maar als middel (RWI, 2008a). Verschillende studies (Employment in Europe, 2009) wijzen op de baten van meer mobiliteit op het macro-economisch niveau. Op het individuele niveau daarentegen kunnen transitie zowel positief als negatief zijn. Ook binnen het bedrijf zelf kan een sterke druk op het langer aan het werk houden van werknemers het risico van niveaupercentage met zich meebrengen, zoals het Japanse voorbeeld aantoont (Taylor et al., 2008). Vandaar dat in het perspectief van de TLM-benadering (*transitional labour market* en de theorie van *social risk management*) wordt gepleit voor positieve of kwalitatieve transitie (Schmid, 2010; Gazier, 2010). Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de positie op een gegeven moment, maar naar de transitie die iemand maakt in de levensloopbaan. Ook bij beleidsmakers wint deze benadering aan belang. In de discussienota die tot stand kwam in het kader van het Belgisch voorzitterschap van de EU 'making transitions pay' (EMCO discussion note, 2010) wordt de visie van positieve transitie als volgt bepleit: *'A policy of "making transitions pay" puts the emphasis on the quality of transitions seen from the angle of competences accumulation, long term consequences of training and placement decisions as well as of job and life quality. (...) Making transitions pay fosters a simultaneous and explicit management of all kind of transitions along*

a life cycle approach. It aims to simultaneously promote economic and individual career growth and make work pay in itself, independently of income support during career sequences out of traditional paid jobs. (...) Such an approach goes beyond traditional making work pay strategies which focus on incentives to take up work or to stay in work, often without consideration to the individual's life-cycle perspective. Moreover, under "making work pay" approaches, nothing or little is foreseen when people are inside employment to support them along the career ladder or to move towards better jobs or demanded occupations'. De nota noemt volgende beleidsinitiatieven die dit moeten mogelijk maken:

1. *Labour market transparency and accessibility of information for all potential members of the workforce be them active or inactive*
2. *Training opportunities for all, including the low skilled, to enable individuals to acquire the right skills and to progress in their working lives*
3. *Flexible work organisations capable of quickly and effectively mastering new productive needs and skills together with conciliation of work and private responsibilities*
4. *Secured and adequate social rights during periods of transitions providing confidence to move in and out of work as well as spring boards into employment or re-employment*
5. *Accessible intermediation, broking and career guidance services*
6. *Progress of workers into decent and quality jobs, upward mobility and optimal development of talents*

In het licht hiervan kunnen we de centrale vraag voor dit onderzoek omschrijven als volgt:

Op welke manier kan Vlaanderen, gegeven de verwachte ontwikkelingen inzake dynamiek op de arbeidsmarkt, en in het licht van de Europese strategie 2020, de beleidsvisie 'making transitions pay' vertalen in een overkoepelende strategie en specifieke maatregelen en instrumenten gericht op kwalitatieve transitie rekening houdend met de institutionele en socio-economische context ?

Voor dit voorstel nemen we de noodzaak van meer mobiliteit op de arbeidsmarkt als een gegeven, zonder dit verder empirisch uit te werken of ons uit te spreken over het gewenste niveau van arbeidsmobiliteit. Wat dit voorstel beoogt is tweevoudig : 1) een vergelijkende studie van beleidsmodellen en praktijken in andere landen en/of regio's voor het wegnemen van belemmeringen voor arbeidsmobiliteit met het oog op kwalitatieve transitie in het bijzonder in de latere loopbaan; 2) een analyse van mogelijke scenario's, voor- en nadelen en kritische succesfactoren voor het Vlaamse beleid, rekening houdend met de huidige stand van beleid en uitvoering.

Het beleid in andere landen: welke landen als voorbeeld?

Wat ook de precieze relatie is tussen inzetbaarheid, mobiliteit en langer werken, feit is dat België op beide laatste factoren zwak scoort. België is één van de continentale West-Europese landen waar de arbeidsmobiliteit, zeker bij oudere leeftijdsgroepen, erg laag is. In de mate dat er transitie worden gemaakt, worden deze bovendien relatief meer ervaren als gedwongen (Eurostat, European Labour Force Survey). Bovendien kampt ons land, en in het bijzonder Vlaanderen, met het hardnekkige probleem van vroegtijdige uitreding. Het terugdringen van vervroegde uitreding verloopt uiterst moeizaam, zoals aangetoond in een recente tussentijdse evaluatie van het Generatiepact (Vanthuyne en Bevers, 2009). Het gevolg is dat maar heel moeizaam een meer positief beleid ten aanzien van oudere werknemers kan worden gevoerd. In de ons omringende landen Frankrijk en Duitsland is dit probleem ook aanwezig, hoewel recent wel beleid is gevoerd dat zowel inzet op het terugdringen van vroegtijdige uitreding als op een stimulerend beleid dat mensen langer aan het werk moet helpen houden. In andere Europese landen is al veel eerder de kentering naar *active ageing* ingezet. Meer bepaald Zweden, Denemarken, Finland en Groot-Brittannië zijn landen met een hogere arbeidsparticipatie van oudere leeftijdsgroepen. Bovendien kennen deze landen ook een grotere job turnover dan andere landen. Tenslotte hebben deze landen, in het bijzonder de Scandinavische, ook de meeste ervaring met een actief arbeidsmarktbeleid in de ruime zin, ook voor ouderen. Nederland is een ander voorbeeld waar gedurende het laatste decennium een ware inhaalbeweging is ingezet (voor

nadere vergelijking Nederland – België, zie de Peer Review-bijdrage van Struyven, 2010). Al deze voorbeelden suggereren dat een aantal barrières voor aan het werk blijven, resp. herintrede op de arbeidsmarkt kunnen worden overwonnen mede dank zij een volgehouden beleid van active ageing.

Bij deze barrières gaat het om drie soorten barrières: barrières van institutionele aard, persoonlijke barrières (langs de kant van de werknemer) en externe barrières (langs de kant van de werkgever) (cf. infra). In een aantal landen gaat momenteel veel aandacht naar het optrekken van de officiële en feitelijke pensioenleeftijd, het terugdringen van alternatieve routes voor vervroegde uitrede via uitkeringssystemen (bv. arbeidsongeschiktheid), en de activering van oudere werkzoekenden. Ook in ons land wordt hierover gedebatteerd. Zo is het streefdoel om de feitelijke pensioenleeftijd te verhogen. Maar tegelijk groeit het besef dat een volgehouden beleid nodig is dat het uitstel van de feitelijke pensioenleeftijd ondersteunt en een omvattende strategie om langer aan het werk te blijven, in te bouwen in de *policy mix* die aangepast is aan de context van een land of regio. Zonder het laatste zal het eerste niet lukken, getuige o.m. de conclusies van de Peer Reviews in het kader van de European Mutual Learning Programme 'Comprehensive strategies for active ageing' (2005) en 'Activation of the elderly' (2010).

Scope van beleidsdomeinen in dit voorstel

In het beleidsdebat over 'langer werken' kunnen twee benaderingen worden onderscheiden : een eerste, meer categoriale benadering gericht op de groep van de ouderen, en een tweede, horizontale benadering gericht op alle leeftijdsgroepen. Deze laatste omvat acties en maatregelen die zich uitstrekken over de gehele levensloopbaan (vooral ook met het oog op preventie tijdens jongere leeftijdsfasen, bvb competentiebevorderende maatregelen) en kunnen ook de problematiek van lage arbeidsparticipatie en herintrede van ouderen helpen voorkomen. In dit voorstel spitsen we ons in de eerste plaats toe op beleidsstrategieën die rechtstreeks willen ingrijpen op de latere loopbaan en dus op de oudere leeftijdsgroep van werkenden en werkzoekenden, zonder daarbij de bredere beleidsstrategieën volledig links te laten liggen. Meer bepaald is één van de vragen in welke mate maatregelen worden getroffen om de horizontale beleidsstrategieën ook af te stemmen op de oudere groepen en hoe succesrijk dit gebeurt.

Een omvattende en coherente beleidsstrategie voor langer werken strekt zich uit over een brede range van beleidsdomeinen: pensioenhervormingen; gelijkheid en anti-discriminatie; arbeidscontracten, loonvorming en ontslagbescherming; uitkeringsbeleid; arbeidsmarktbeleid; levenslang leren en competentie-bevordering. Vlaanderen deelt deze bevoegdheden met het federale niveau, terwijl ook de sociale partners via het sociaal overleg en het stimuleren van good practices een sleutelrol hebben. Voor de vergelijkende studie in dit onderzoek zullen we ons specifiek toespitsen op het actief arbeidsmarktbeleid, levenslang leren en competentiebevordering, zonder de ruimere institutionele context en het belang van domeinen op het federale niveau en het nationale niveau van sociaal overleg uit het oog te verliezen. We richten ons op verschillende vormen van mobiliteit: gedwongen/vrijwillig, intern/extern, sectoraal/intersectoraal. Zowel curatieve als preventieve beleidsmaatregelen komen aanbod. Deze focus stemt grosso modo overeen met het onderscheid tussen passief en actief beleid (zonder de combinatie passief-actief over het hoofd te zien) en tussen 'sticks' en 'carrots' (zonder over het hoofd te zien dat ook in het actief beleid sprake kan zijn van 'sticks').

In het verlengde van deze focus zullen we in dit onderzoek niet alleen oog hebben voor het beleid van overheden, maar ook voor werkgevers- en werknemersorganisaties (zowel op het centrale beleidsniveau als op het mesoniveau van sectoren of arbeidsmarktregio's), publieke arbeidsmarktdiensten naast of in relatie tot private arbeidsmarktintermediaren, en tenslotte de werkgevers (en werknemers) op bedrijfsniveau zelf. Dit laatste is belangrijk, omdat uit het voorbeeld van Japan blijkt dat het nieuwe beleid voor langer werken sterk afhankelijk is van de medewerking van het bedrijfsleven (Taylor et al., 2008).

Vormen van mobiliteit

Onder arbeidsmobiliteit wordt doorgaans verstaan: transities van de ene baan naar een andere baan (inclusief zelfstandig ondernemerschap), al dan niet met een tussenliggende periode (periode van niet-werkende opzeg; werkloos-werk transitie). Daarnaast omvat arbeidsmobiliteit ook de transities vanuit inactiviteit of vanuit school naar werk. Binnen deze brede opvatting van arbeidsmobiliteit bakenen we in dit voorstel baanmobiliteit af tot tran-

sities van werk naar werk, alsook de interne mobiliteit tussen functies, in de context van een heroriëntering van de latere loopbaan.

Specifieke aandacht gaat naar intersectorale mobiliteit, te onderscheiden van intra-sectorale mobiliteit. Intersectorale mobiliteit wordt door De Koning et al. (2003) omschreven als een loopbaantraject waarbij werknemers overstappen naar een beroep in een andere sector dat goed aansluit bij hun kwaliteiten van dat moment. Het concept past binnen de nieuwe diensten- en kenniseconomie, die andere eisen stelt aan werknemers dan vroeger het geval was. De definitie van 'sector' is echter niet altijd even eenduidig, zoals bleek in de pilots die in Nederland zijn opgezet in de periode 2005-2007 (Prins et al., 2007). Sector staat hier dan ook in eerste plaats als een mogelijke institutionele barrière vanwege sectorspecifieke voorwaarden van een gelijkaardige functie in verschillende sectoren. Voor bepaalde categorieën kan intersectorale mobiliteit relevant zijn omdat het een oplossing kan betekenen voor werknemers die vanwege de belastende arbeidsomstandigheden niet meer in hetzelfde bedrijf of in dezelfde sector terecht kunnen. Intersectorale mobiliteit kan met name interessant zijn voor ouderen, voor werknemers in fysiek of psychisch belastende functies of in dead-end functies (Veldhuis, 2006). Uit (buitenlands, i.c. Nederlands) onderzoek blijkt intersectorale mobiliteit minder voor te komen bij laaggeschoolden dan bij hooggeschoolden, vooral vanuit bepaalde welbepaalde sectoren plaats te vinden (groothandel, vervoersdiensten en uitzendsector) en bovendien af te nemen met de leeftijd (Zwinkels et al., 2009). Intersectorale mobiliteit geldt dus als specifiek type van mobiliteit, te onderscheiden van mobiliteit van baan naar baan (= mobiliteit in het algemeen).

3.2 Plan van aanpak

De opdracht wordt in de oproep als volgt omschreven:

Dit onderzoek heeft tot doel om de barrières voor sector-, job- en functiemobiliteit te inventariseren, buitenlandse modellen van een heroriënterend mobiliteitsbeleid in kaart te brengen en voorstellen te formuleren voor een competentiegericht mobiliteitsbeleid naar knelpuntberoepen in het kader van een betere ontsluiting van de externe en interne arbeidsmarkt. In het bijzonder wordt in dit onderzoek aandacht gevraagd voor oudere werknemers en werkzoekenden.

In het verlengde van deze omschrijving worden volgende 3 onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Welke zijn de onderkende barrières voor mobiliteit op basis van literatuur en praktijk-ervaringen in andere landen met bijzondere aandacht voor ouderen? In welke mate hebben deze een specifiek uitzicht voor Vlaanderen?
2. Welke modellen bestaan er in andere landen waarin via gericht beleid op de bevordering van mobiliteit en de activering naar knelpuntberoepen wordt ingezet? Via welke instrumenten-mix? Wie neemt daarin welke verantwoordelijkheden en taken op? De landen waarbinnen cases worden gezocht worden bepaald op voorstel van de onderzoekers in samenspraak met de opdrachtgevers.
3. Beleidsaanbevelingen: op welke wijze kan het Vlaamse beleid op een vernieuwende wijze en binnen haar bevoegdheden deze drempels aanpakken en wat kan hierover geconcludeerd worden op basis van de buitenlandse modellen?

Een vergelijkende studie van activerend beleid in deze landen, met de focus op mobiliteit, is nog niet voorhanden. Dit project wil in deze leemte voorzien. In de voorbije jaren is er in het kader van het Viona-programma meermaals ingegaan op aspecten van het mobiliteitsvraagstuk of onderdelen van het mobiliteitsbeleid. De opzet van dit voorstel is om een bijdrage te leveren aan het ontwerpen van een omvattend beleid, in het licht van nieuwe beleidsconcepten zoals 'making transitions pay' (EMCO, 2010), 'positive transitions' (Gazier, 2010) en de verschuiving van jobzekerheid naar werkzekerheid en bredere loopbaanzekerheid (F. Leroy, 2009) tegen de achtergrond van een te verwachten grotere dynamiek op de arbeidsmarkt.

Het onderzoek wordt in drie delen uitgevoerd, waarbij telkens één van de drie onderzoeksvragen (zie boven) wordt beantwoord: het eerste deel bestaat uit een literatuuroverzicht naar gekende barrières voor langer werken en herintrede, c.q. mobiliteit bij ouderen, mede aangevuld met ervaringen in de beleidspraktijk (onderzoeksvraag 1); het tweede deel omvat een vergelijkende studie tussen landen naar beleidsmodellen gericht op de bevordering van inzetbaarheid, mobiliteit en herintrede in knelpuntberoepen (onderzoeksvraag 2); het derde deel bestaat uit

een analyse en terugkoppeling naar ons land, gegeven de institutionele contextvariabelen, en de formulering van scenario's voor een omvattende strategie met specifieke benaderingen of instrumenten voor Vlaanderen (onderzoeksvraag 3).

Deel 1: inventarisatie van barrières en corresponderende beleidsoplossingen (onderzoeksvraag 1)

Het eerste deel van dit onderzoeksvoorstel is bedoeld om een systematisch, conceptueel onderbouwde inventarisatie te bieden van de huidige barrières en mogelijke beleidsoplossingen. Het onderzoeksveld is in de eerste plaats gericht op het internationale, vooral Europese niveau. Aanvullend voorzien we een terugkoppeling naar de Vlaamse situatie. Hiervoor gaan we tewerk in drie stappen.

Stap 1. Voor een typologie van barrières gaan we uit van het onderscheid op basis van twee dimensies: de eerste dimensie wordt gevormd door het onderscheid institutioneel – persoonlijk – extern (cf. supra), de tweede dimensie bestaat uit het onderscheid tussen barrières voor nog langer te blijven werken en barrières voor herintrede in een andere baan. Deze dimensies leiden we af uit onderzoeksliteratuur voor Groot-Brittannië en Nederland (o.m. Irving et al., 2005; Humphrey et al., 2003; onderzoek door het Sociaal en Cultureel Planbureau in Nederland).

Met institutionele barrières worden bedoeld: barrières op het vlak van pensioenregeling, Employment Protection Legislation (EPL), loonvorming, alsook het ruimere sociaal beleid (o.m. gezondheid). Persoonlijke barrières slaan op een reeks van individuele factoren (genoten onderwijs, verworven competenties, gezondheid, financiële situatie, ...). Deze factoren kunnen deels gewild zijn (de zogenaamde pull-factoren, ten gevolge van eigen keuzes) als ongewild (push-factoren) (vergelijk de concepten 'option luck' en 'brute luck' bij Dworkin). Eén van de belangrijkste redenen om te stoppen met werken, blijktens buitenlandse literatuur, zijn gezondheidsproblemen, naast gedwongen ontslag bij afvloeiingen. Belangrijke pull-factoren zijn de financiële situatie, de nabijheid van de pensionleeftijd, de behoefte aan meer vrije tijd, e.a. Pull-factoren werken meestal in combinatie met push-factoren. Onderzoek leert ook dat push-factoren sterker zijn dan pull-factoren. Wat ook blijkt uit de literatuur is dat er een grote interindividuele variatie bestaat, wat voor het beleid wijst op het belang van een individuele benadering van het management van de latere loopbaan. De derde reeks van barrières zijn 'extern' voor de werknemer en gesitueerd aan de kant van de werkgever. Hier spelen vooreerst werkgeversattitudes. Meer bepaald blijken veronderstellingen over de lagere productiviteit, de geringere aanpassingsbereidheid en leerbereidheid, alsook de lage return on investment van trainingskosten bij ouderen vaak voorkomende vooroordelen te zijn. Ook bestaan er twijfels of werkgeverssubsidies specifiek gericht op ouderen geen stigmatiserend effect kunnen hebben. Andere barrières kunnen gelegen zijn in het vigerende HRM-beleid. Ook het gebrek aan functies geschikt voor ouderen is een regelmatig aangehaalde barrière. Op basis hiervan wordt een kader voor inventarisatie ontworpen dat verder wordt uitgediept en verfijnd op basis van bijkomende literatuur.

Stap 2. Vervolgens zullen we dit toetsen aan bestaande inzichten over barrières in de Vlaamse en Belgische context op basis van verschillende bronnen, w.o. het Expertisecentrum Leef tijd en Werk, de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, het themanummer in Over.Werk over 'eindeloopbaan' (2010/1), bestaand Viona-onderzoek over vergrijzing op de arbeidsmarkt (zie De Coen et al., 2007). Ook maken we gebruik van volgende bronnen voor internationaal vergelijkbare literatuur & data:

- Job mobility in het EU (2008): uitvoerig rapport obv de belangrijkste Europese databronnen
- Employment in Europe 2009: hoofdstuk over 'Labour market transitions in the EU'
- Employment in Europe 2007: hoofdstuk over 'active ageing and labour market trends for older workers'
- Employment in Europe 2010: hoofdstuk over transitie & mobiliteit bij jongeren.

Een belangrijk aandachtspunt is het mogelijk samenspel van barrières omdat dit een complexer beleid kan vergen.

Stap 3. In een derde stap wordt een (voorlopige) typologie gemaakt van beleidsmodellen en goede praktijken in andere landen. Voor de typologie van beleidsoplossingen en strategieën (cf. supra) maken we gebruik van bestaande inzichten in de onderzoeksliteratuur (o.m. Höfacker, 2010) en beleidsdocumenten (o.m. Peer Reviews; nationale beleidsplannen). Belangrijk voor dit onderzoek, gezien 'beleid' als object van onderzoek zal worden geanalyseerd, is het onderscheid tussen de context voor beleid (omgeving), het beleidsprogramma ('inhoud') en de bestuurlijke structuur ('vorm'): met dit laatste bedoelen we het geheel van besluitvorming, organisatie en uitvoe-

ring (vergelijk het onderscheid bij Pierson tussen 'programmatic' en 'systemic') (Struyven, 2006). Ook wat onder de noemer van 'governance' wordt gevat behoort tot de 'structuur' van beleid: de rol en verantwoordelijkheden van actoren, de samenwerking tussen actoren, de coördinerende mechanismen, de regie van implementatie en opvolging van beleid. We kijken met andere woorden naar de wijze waarop de verantwoordelijkheden tussen de betrokken actoren zijn verdeeld, beleidsvelden worden georganiseerd en bestuurd, en programma's worden uitgevoerd. Ook is er aandacht voor de beleidsdynamiek, extern maar ook intern beïnvloed, bv. door de resultaten die worden geboekt, de feitelijke of gepercipieerde effectiviteit en efficiëntie. Belangrijk contextvariabele voor dit onderzoek zijn de interactie van nieuw beleid met bestaand beleid en de interfererende, c.q. conflicterende rol van beleidslogica's op aanverwante beleidsterreinen. Dit laatste is een gevolg van de beleidscomplexiteit en institutionele densiteit van de problematiek van 'langer werken' als beleidsterrein.

Dit conceptueel-inventariserend gedeelte is gebaseerd op een mix van kwalitatieve methoden: documentenanalyse, beschikbaar onderzoek, beschikbare kwantitatieve gegevens, informatie via email contacten, telefonische interviews en face-to-face interviews.

Deze eerste onderzoeksfase moet resulteren in een:

- beknopte schets van de ontwikkelingen inzake langer werken, mobiliteit bij ouderen en herintrede in vergelijking met andere landen;
- typologie van barrières voor langer werken en herintrede, c.q. mobiliteit bij ouderen en corresponderende beleidsinitiatieven;
- een analytisch kader voor de vergelijking van beleidsontwikkelingen inzake langer werken en inzetbaarheid voor deel 2;
- een eerste inventarisatie van beleidsmodellen en goede praktijken in andere landen, met een eerste analyse van vermelde resultaten en succes- en faalfactoren.

Deel 2 Comparatieve analyse via casestudies

De hoofdvraag in het tweede deel is: welke beleidsmodellen en praktijkmodellen inzake langer werken en herintrede, c.q. mobiliteit bij ouderen bestaan er in andere landen waarin via gericht beleid op de bevordering van mobiliteit en de activering naar knelpuntberoepen wordt ingezet? Wat zijn de algemene en specifieke uitgangspunten, motieven, kenmerken, instrumenten, voorwaarden, succes- en faalfactoren, mogelijke effecten? Hiertoe wordt gewerkt op basis van casestudies. Achtereenvolgens onderscheiden we als onderzoeksfases de voorbereiding, de uitvoering en de verwerking en rapportering.

Fase 2.1 Voorbereiding van de casestudies

Definitieve selectie van de landen

Bij de keuzebepaling van buitenlandse vergelijkingspunten komt het er op aan bruikbare lessen te kunnen trekken uit de beleidsvorming en de wijze van invoering van een beleid voor kwalitatieve transitie. Daarbij vertrekken we vanuit een benadering van 'good practices' waarbij vooral aandacht zal worden besteed aan beleidsbenaderingen en -instrumenten die in de praktijk een meerwaarde opleveren. Tegelijk zal natuurlijk lering worden getrokken uit de negatieve ervaringen met bepaalde systemen in bepaalde landen (feitelijke gang van zaken versus ideale model). Methodologisch veronderstellen we dat er een functionele equivalentie aanwezig is voor onderlinge vergelijking: de te vergelijken fenomenen vervullen dezelfde functie binnen de (systeem)context. Context-inclusieve vergelijkingen vereisen dat het bestudeerde fenomeen zoveel mogelijk binnen de socio-economische, politiek-bestuurlijke en arbeidsmarktcontext wordt geïnterpreteerd.

We gaan er vanuit dat ten aanzien van het beleid van langer werken in Vlaanderen verschillende buitenlandse modellen bruikbare lessen kunnen bevatten. Daartoe is nog nader te vervolledigen vooronderzoek nodig. Toch kan nu al een onderscheid worden gemaakt tussen drie groepen landen: landen uit de Angelsaksische traditie (VK, Canada en de VS), de Scandinavische landen (Zweden, Denemarken, Finland) en landen zoals Nederland, Duitsland of Frankrijk die in de voorbije jaren elementen hebben overgenomen uit zowel het Angelsaksische als het Scandinavische model (zie ook tabel 1).

Tabel 1 Keuzematrix OECD-landen (landen in *italic* zullen mogelijk ter plaatse worden onderzocht)

Angelsaksisch	Mengvorm	Scandinavisch
<i>VK</i>	<i>Nederland</i>	<i>Finland</i>
Canada	Oostenrijk	Denemarken
VS	Frankrijk (Latijns)	Zweden
...	Duitsland (continentaal)	...
	...	

Bij de definitieve selectie zullen we landen betrekken uit de drie genoemde groepen. Bij deze selectie zal een onderscheid worden gemaakt tussen landen die ter plaatse zullen worden bezocht en landen die op basis van documentenanalyse en telefonische interviews zullen worden afgedekt. Daarbij wordt er in dit onderzoeksvorstel vanuit gegaan dat 3 landen in situ zullen worden onderzocht: Nederland, Finland en (mogelijk) VK. Dit zijn landen die in aanmerking komen voor het bestuderen van het overkoepelend beleidskader. De landen die zullen worden geanalyseerd op basis van desk research en telefonische interviews, zullen worden geselecteerd uit de overige landen die in tabel 1 werden opgenomen, waarbij deze lijst niet als exhaustief mag worden beschouwd. Deze landen zullen worden bestudeerd omwille van een specifieke beleidsbenadering of -instrument. De selectie van de landen die ter plaatse zullen worden onderzocht kan nu reeds met enkele opvallende accenten worden beargumenteerd. Finland heeft al ruim 10 jaar geleden consequent ingezet op een beleid dat langer werken stimuleert en ondersteunt. Zowel het levenslang leren tijdens de hele loopbaan als het beleid inzake gezondheid en 'work ability' voor oudere werknemers krijgen veel aandacht. Ook in Groot-Brittannië is al geruime tijd sterk ingezet op het langer aan het werk blijven. In Nederland is sinds enige tijd een coherente beleidsstrategie opgezet bestaande uit het optrekken van de pensioenleeftijd naar 67 jaar, beïnvloeding van werkgevers en work ability van werknemers, levenslang leren en competentie-ontwikkeling (cf. Peer Review 2010 'Activation of elderly', waarbij Nederland als voorbeeldland fungeerde). Eind jaren 1990 lag de arbeidsparticipatie voor de groep 55-64-jarigen in Nederland nog onder het Europees gemiddelde; sedertdien heeft Nederland zich opgewerkt bij de kopgroep in de EU. Volgende elementen maken van Nederland een relevante case: de grotere aandacht op bedrijfsniveau en de sectorfondsen voor de loopbaan, ook bij ontslagregelingen; de rol van de uitzendsector en outplacementsector inzake loopbaanheroriëntering en competentie-ontwikkeling; de toepassing van het principe van 'individuele rugzak' door grotere bedrijven en sectorfondsen; de aandacht voor intersectorale mobiliteit bij sectorfondsen; het mogelijke pensioenakkoord in de Stichting van de Arbeid waarin een luik is opgenomen over de verhoging van arbeidsmarktchansen van ouderen; de tijdelijke subsidieregeling voor een leeftijdsbewust HRM-beleid.

Voor de tweede groep van landen stippen we volgende initiatieven aan voor mogelijke selectie. Frankrijk kent een wettelijke verplichting voor werkgevers om in te staan voor loopbaangesprekken, skills assessments en een individueel recht op opleiding voor de 45-plussers (2006). Sinds 2008 bestaat er een verplichting voor bedrijven met meer dan 50 werknemers tot een actieplan voor de werving en retentie van 50-plussers. Daarnaast zijn er nog andere faciliteiten voor werknemers (inzake werktijd, tutors, toegang tot levenslang leren). Denemarken staat model voor de 'gouden driehoek' van een Flexicurity-benadering. Daarnaast zijn er specifieke initiatieven zoals de Job Rotation maatregel, gericht op het creëren van jobmogelijkheden aan de onderkant. Verder krijgt ook levenslang leren tijdens de hele loopbaan ruime aandacht. In Duitsland bestaat er o.m. sinds 2005 een ruim aantal lokale tewerkstellingspacten met werkgevers gericht op een brede waaier van acties voor 50-plussers (Perspective 50 Plus). In Canada bestaat een gelijkaardig voorbeeld van een initiatief om gepaste tewerkstelling te bieden aan de groep 55-64 jarigen, in dit geval samen met lokale NGO's (Age Advantage Plus). Het bijzondere hiervan is dat dit vormt kreeg als een federaal - provinciaal partnerschap. Voor de tweede groep van landen denken we aan 3 tot 5 cases, afhankelijk van wat de voorbereidende verkenning oplevert en van overleg met de opdrachtgever.

Deze voorstellen zijn voor wijziging vatbaar. Zo is het mogelijk om meer rekening te houden met het beleid dat door de PES in bepaalde landen wordt ingezet, en waarover op dit ogenblik nog onvoldoende geweten is. De definitieve selectie zal worden gemaakt samen met het Departement WSE als opdrachtgever.

Constructie van het onderzoeksinstrument en tussentijds seminarie

Op basis van het analysekader ontwikkeld in deel 1 wordt een exhaustief interviewschema geconstrueerd met alle aspecten die van belang zijn voor de problematiek van langer werken en kwalitatieve transitie. Daarnaast worden zoveel mogelijk primaire bronnen vooraf verzameld. Daarbij is het de bedoeling om de verworven inzichten in deze fase reeds af te toetsen via een beperkt seminarie, dus vooraleer de studiebezoeken van start gaan. De reden is dat op die wijze door de Vlaamse beleidsmakers kan worden gereageerd op het analysekader en het onderzoeksinstrument, en dat specifieke beleidsrelevante accenten kunnen worden aangebracht. Als formule kan worden gedacht aan de werkgroep met uitgebreide samenstelling.

Het befragingsinstrument voor de te onderzoeken landen bevat een reeks van topics op volgende rubrieken:

1. een overzicht van de beleidsvisie en -strategie, relevante beleidsinstrumenten, betrokken domeinen en actoren (de wetgevende/institutionele achtergrond);
2. een verkenning van relevante gegevens over de arbeidsmarktdynamiek in de latere loopbaan (omvang, kenmerken, ...);
3. reconstructie van het ontwikkelingstraject op basis van het uitgangspunt van waaruit vertrokken werd;
4. de redenen en motieven voor de geïntegreerde beleidsaanpak;
5. de categorisering en (evolutie in) afbakening van ouderen als aparte doelgroep van beleid;
6. de relatie tussen verplichte en vrijwillige maatregelen en instrumenten;
7. de organisatorische vormgeving, rol van sociale partners en andere actoren;
8. de regie van implementatie en opvolging en bijstellingen;
9. de onderscheiden effecten, feitelijk en gepercipieerd, inzake efficiëntie en effectiviteit;
10. de positieve en negatieve ervaringen van de verschillende betrokken actoren;
11. de succes- en faalfactoren bij de implementatie.

Fase 2.2 Uitvoering van de casestudies

Voor wat de uitvoering van de casestudies betreft, zal dus een onderscheid worden gemaakt tussen de landen die ter plaatse worden bezocht en de landen die enkel op afstand zullen worden geanalyseerd. Daarbij zal de analyse voor de tweede groep landen er vooral op gericht zijn om informatie over specifieke benaderingen of instrumenten in kaart te brengen en eventueel te kwalificeren.

Voor wat de potentiële gesprekspartners betreft, menen we dat de volgende vier categorieën kunnen worden onderscheiden:

- de centrale overheid: zowel de politieke als de administratieve overheid, en – in het geval van een regio in een federale staat – de regionale overheid;
- de actoren: de PES (publieke arbeidsbemiddelingsdienst), de private arbeidsmarktintermediairen en andere betrokken actoren (bv. niet-gouvernementele organisaties);
- de sociale partners: werkgevers- en werknemersorganisaties, op verschillende niveaus (afhankelijk van de case);
- onafhankelijke experts aan universiteiten of onderzoekscentra.

Afhankelijk van het land en mede voortbouwend op de contacten die binnen het onderzoeksteam aanwezig zijn met deze landen, zullen er interviews worden uitgevoerd met deze verschillende categorieën gesprekspartners (minimum 6-8 interviews per land).

De concrete voorbereiding van relevante contactpersonen voor studiebezoeken (eerste groep landen) en telefonische interviews (tweede groep landen) zal als volgt worden aangepakt. Voor elk land werken we samen met een onderzoeksexpert in het land zelf met wie we contacten hebben via ons eigen netwerk (Peer Review 2010 'Activation of elderly'; PES-netwerk; academische netwerken). Dit is niet alleen een middel om toegang te krijgen tot relevante bevoorrechte getuigen, maar ook om taalbarrières te overwinnen. Voor de landen die in aanmerking komen voor de studiebezoeken denken we aan volgende instanties en contactpersonen (o.a.):

- Robert Arnkil en Timo Spangar (Work Research Centre, Tampere University) - Finland

- Kees Van Uiter (RWI) - Nederland
- Matthias Knuth en Martin Brussig (University of Duisburg-Essen) - Duitsland
- Stephen McNair - VK
- Nicolas Farvaque – Frankrijk
- Per Kongshoy Madsen - Denemarken

Fase 2.3 Verwerking en rapportering

De rapportering inzake de casestudies zal op twee manieren gebeuren. Vooreerst zal er per land worden gerapporteerd. Deze rapportage zal gebeuren op basis van een rapporteringsschema dat voor zover mogelijk hetzelfde is voor de verschillende landen. Om de ervaringen van het betrokken land voldoende context-inclusief te kunnen weergeven, zal daarbij ook aandacht worden besteed aan de wetgevende en institutionele context alsook aan de socio-economische situatie van elk land. Ook relevante voorbeelden van instrumenten of technieken zullen in de rapportering worden opgenomen.

Complementair ten aanzien van de rapportage van de afzonderlijke cases zal ook een comparatieve analyse worden gemaakt van de verschillende landenstudies. Daarbij zal voor een aantal aspecten een vergelijkend overzicht worden gemaakt van de verschillende beleidsmodellen die worden gehanteerd, de actoren die ervoor in staan, de succes- en faalfactoren, en effecten. Deze comparatieve analyse zal mee de basis vormen voor de scenario-ontwikkeling in deel 3.

De empirische analyse in het tweede deel moet resulteren in een:

- adequaat onderzoeksinstrument gebaseerd op het analysekader in deel 1, met een exhaustief interview-schema voor de 3 ter plaatse te onderzoeken landen;
- tussentijds seminarie (met beleidsmakers) waarin het analysekader en het interviewschema op beleids-relevante accenten worden getoetst;
- landenstudie met een beschrijving van de systeemcontext en de daarin geïntroduceerde initiatieven, incl. voorbeelden van instrumenten en goede praktijken;
- comparatieve analyse met algemene en specifieke uitgangspunten, motieven, kenmerken, instrumenten, voorwaarden, succes- en faalfactoren, (mogelijke) effecten.

Deel 3: Terugkoppeling en beleidsaanbevelingen in Vlaamse context

De centrale onderzoeksvraag die we in dit laatste deel willen beantwoorden is de volgende: op welke wijze kan het Vlaamse beleid op een vernieuwende wijze en binnen de Vlaamse bevoegdheden de drempels voor mobiliteit in de latere loopbaan aanpakken en wat kan hierover geconcludeerd worden op basis van de buitenlandse modellen? welke zijn de mogelijke scenario's, de daarbij horende voor- en nadelen en de kritische succesfactoren voor de introductie van een beleidsstrategie met specifieke benaderingen en instrumenten in Vlaanderen?

Voor het beantwoorden van deze vragen zal in het bijzonder gebruik worden gemaakt van de comparatieve analyse en good practices die werden verzameld in het tweede deel van de studie. Meer concreet zullen deze als het ware worden geprojecteerd op de situatie in Vlaanderen.

Daarbij zal veel aandacht gaan naar de randvoorwaarden en kritische succesvoorwaarden. Van belang is na te gaan wat de concrete voorwaarden en implicaties zouden zijn voor een geslaagde introductie van beleidsvoorstellen. Volgende drie vragen vormen daarbij het uitgangspunt:

1. zijn de omstandigheden aanwezig gezien vanuit de relevante beleidsdomeinen en de institutionele structuur? Is er een voldoende groot aantal potentiële werknemers of werkgevers? (cf. barrières) Zijn er voldoende organisaties die over de noodzakelijke kennis en kunde beschikken om het beleid uit te voeren of de dienst aan

te bieden? Is er voldoende bereidheid bij sociale partners? Zijn er de nodige middelen te mobiliseren? (bv. sectorfondsen)

2. zijn de voorwaarden aanwezig gezien vanuit de overheid: hier kunnen we aansluiten bij o.m. de VDAB-rol, en de rol van andere overheidsdiensten alsook de mogelijke vakbonden en werkgeversorganisaties. Bijzondere aandacht zal gaan naar detectie van het al dan niet aanwezig zijn van essentiële, in buitenlandse cases gereveleerde, voorwaarden (bv. inzake wetgeving, uitvoering, monitoring, kwaliteitszorg).
3. wat betreft de invoeringsaspecten zelf: hoe kan dit stapsgewijs? Voor welke aspecten is prioriteit aan te bevelen? Hoe vermijden dat sommige zwakkere groepen weggedrukt worden? hoe het gevaar van afroming te gengaan? Hoe het commitment van de werknemer en werkzoekende behouden? enz.

Rekening houdend met deze randvoorwaarden en kritische succesfactoren volgen dan tenslotte de conclusies met betrekking tot de wenselijkheid en de mogelijkheden inzake een coherente beleidsstrategie met specifieke benaderingen en instrumenten in Vlaanderen. Daarbij zal een ontwerpversie van de scenario-analyse en van de conclusies worden voorgesteld op een interactief seminarie met de belangrijkste stakeholders. Doel is dat de beleidsbetrokken actoren op die wijze verfijningen kunnen aanbrengen bij de ontwerp-scenario's en conclusies.

De analyse in het derde deel moet resulteren in een:

- scenario-analyse voor de aanpak voor transitie in de latere loopbaan in Vlaanderen met voor- en nadelen, alsmede beleidsconclusies;
- overzicht van randvoorwaarden en implicaties bij de introductie ervan;
- interactief seminarie (met beleidsbetrokken actoren) waarin de ontwerp-scenario's en conclusies worden voorgesteld en verfijnd.

3.3 Literatuurverwijzingen bij het onderzoeksvoorstel

De Coen, A., Forrier, A., Lamberts, M. & Sels, L. (2007) *Vergrijzing op de arbeidsmarkt. Over obstakels, opportuniteiten en maatregelen*. Leuven: Faculteit ETEW & HIVA

Employment Committee (2010) *Making transitions pay*. Discussion note EMCO

De Koning, J. et al. (2003) *Meer vrouwen en ouderen aan het werk: wat zijn de randvoorwaarden voor werkgevers?* Den Haag: SZW

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

Heyma, A., van der Werff, S. & Prins, J. (2010) Inzetbaarheid niet gebaat bij baanmobiliteit. Gevolgen van mobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt, *Over.Werk 2/2010*

Hofäcker, D. (2010) *Older Workers In A Globalizing World. An International Comparison of Retirement and Late-Career Patterns in Western Industrialized Countries*. Edward Elgar: Cheltenham

Humphrey, A., Costigan, P., Pickering, K., Stanford, N. & Barnes, M. (2003) *Factors affecting the labour market participation of older workers*, Department of Work and Pensions, Research Report No 200

Irving, P., Steels, J. & Hall, N. (2005) *Factors affecting the labour market participation of older workers: qualitative research*, Department of Work and Pensions, Research Report No 281

Korver, T. & Oeij, P. (2009) Employability Through Covenants: Taking External Effects Seriously, in Rogowski (ed.) *The European Social Model and Transitional Labour Markets*. Ashgate

Loretto, W., Vickerstaff, S. and White, P. (2007) *The Future for Older Workers. New Perspectives*. Bristol: The Policy Press

Prins, R. & de Zwart, B.C.H. (2006) *Projecten Intersectorale Mobiliteit. Eindverslag van de eerste monitorronde*. Den Haag: SZW

RWI (2008a) *Goed voorbereid naar een nieuwe baan. Advies voor een impuls aan Van Werk Naar Werk-beleid*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen

RWI (2008b) *Van Werk Naar Werk. Activiteiten voor met werkloosheid bedreigde werknemers, de rol van O&O-fondsen en intersectorale mobiliteit*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen

Sels, L. (2008) Arbeidsmobiliteit, vaart de arbeidsmarkt er wel bij? Een diagnose op macroniveau, *Over.Werk 2/2008*

- 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 TRANSOC, Madrid, May 6-7, 2010
- Smets, J. (2007) *Aan de slag (blijven). Vergrijzing en arbeidsmarkt*. Nationale Bank, 5 september 2008
- Struyven, L. (2006) *Hervormingen tussen drang en dwang. Marktwerking op het terrein van arbeidsbemiddeling*. Leuven: Acco
- Struyven, L. (2010) *Older workers as a resource rather than a problem. Mutual learning programme peer country comments paper – Belgium*, European Communities: Mutual Learning Programme
- Taylor, P. (ed.) (2008) *Ageing Labour Forces. Promises and Prospects*. Cheltenham: Edward Elgar
- Van Putten, M., Struyven, L. & Vandenbrande, T. (2010) *Onderzoek en evaluatie van het effect van het indienen van het concept "flexicurity" zoals bepaald door de Europese Raad in het Belgisch arbeidsrecht*, Instituut voor Arbeidsrecht & HIVA, K.U.Leuven i.s.m. Reflect, Tilburg
- Van Thuyne, J. & Bevers, T. (2009) *Het Generatiepact gewikt en gewogen. Zijn de doelstellingen bereikt? Facts and Figures*. VBO-colloquium, 10 september 2009
- Veldhuis, V. (2006) *Hink-stap-sprong! Een onderzoek naar intersectorale mobiliteit vanuit het perspectief van de werknemer*. Utrecht: Faculteit Sociale Wetenschappen

4. Gedetailleerd tijdschema

Voor dit project voorzien we een doorlooptijd van 11 maanden, te starten vanaf 1 augustus 2011 tot 30 juni 2012. Op de opdracht zal een team van twee onderzoekers worden ingezet.

Het tijdschema ziet eruit als volgt:

Tabel 2 Fasering, benodigde onderzoekstijd (in maanden) en rapportering

	Benodigde maanden	Rapportering seminarie
Deel 1: : inventarisatie van barrières en corresponderende beleidsoplossingen	2	
Deel 2: Comparatieve analyse op basis van casestudies		
Fase 2.1 Voorbereiding van de casestudies	1	
Uitwerking onderzoeksinstrument		
Verzameling + analyse primaire bronnen		
Organisatie tussentijds seminarie		X
Fase 2.2 Uitvoering casestudies	3	
Studiebezoeken vier landen		
Documentenanalyse + telefonische interviews (overige landen)		
Fase 2.3 Verwerking en rapportering	2	
Landenprofielen		
Comparatieve analyse		
Voorbeelden van instrumenten + goede praktijken		
Deel 3: Scenario's en aanbevelingen voor de Vlaamse situatie	2	
Scenario-ontwikkeling		
Organisatie seminarie		X
Samenvatting, conclusies, aanbevelingen		X
Totaal aantal onderzoeksmaanden	10	

De doorlooptijd voor de fasen 2.1 en 2.2 wordt geraamd op 5 maanden, terwijl ze samen worden begroot voor 4 maanden. Een eerste tussentijds seminarie vindt plaats in november 2011. Het eindseminarie wordt voorzien in mei 2012.

6. Beschrijving van de wijze waarop de resultaten zullen worden gevaloriseerd en bekend gemaakt

In dit onderzoek zijn twee seminars voorzien. Een eerste tussentijds seminarie met beperkte samenstelling (fase 2.1) vindt plaats vooraleer het veldwerk in het buitenland van start gaat. Het doel is om specifieke beleidsrelevante accenten te kunnen aanbrengen bij het analysekader en het onderzoeksinstrument. Een tweede interactief seminarie vindt plaats in de slotfase (deel 3). Het doel is de ontwerp-scenario's en conclusies voor te stellen aan de beleidsbetrokken actoren en verder te verfijnen.

Bij de rapportering in het Nederlands zal zo mogelijk onder de vorm van papers worden gerapporteerd.

Daarnaast worden publicaties beoogd in toegankelijke vaktijdschriften (bv. Over.Werk, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken) en een paper voor een internationale conferentie en publicatie in een tijdschrift (bv. Journal of Social Policy; Journal of European Social Policy).

7. Beknopt curriculum vitae van de onderzoeksverantwoordelijken (max. 3 blz. per persoon), met vermelding van de relevante lopende onderzoeksprojecten (met naam van de financierende organisatie en einddatum van het onderzoeksproject) en de vijf belangrijkste publicaties

Deze opdracht wordt uitgevoerd onder het promotorschap en de begeleiding van Ludo Struyven, in samenwerking met Peter De Cuyper. Beiden zijn verbonden aan het HIVA, de eerstgenoemde als Hoofd van de Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt en de laatstgenoemde als onderzoeksleider bij dezelfde onderzoekseenheid. Beide hebben een complementaire expertise en opleidingsachtergrond.

- **Ludo Struyven (HIVA-K.U.Leuven)**

Ludo Struyven (PhD in Social Sciences, K.U.Leuven) is sinds 1988 wetenschappelijk medewerker en sinds 1994 projectleider bij het HIVA-K.U.Leuven. Sinds 2007 is hij hoofd van de Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt. Daarnaast is hij deeltijds docent (10%) sociologie aan de K.U.Leuven en gastprofessor (10%) voor de cursus 'Mens en Organisatie' aan de Facultés Universitaires Saint-Louis in Brussel (FUSL). Hij heeft een ruime expertise in beleidsonderzoek, opgebouwd via jarenlange ervaring in het domein van activerend arbeidsmarktbeleid, stedenbeleid en de relatie tussen de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling en andere actoren.

Hij is gespecialiseerd in onderzoek naar vraagstukken van interventie, sturing en organisatie van beleid, in het bijzonder toegepast op het terrein van arbeid en arbeidsmarkt. Hiervoor worden een beleidssociologische en beleidsevaluatieve invalshoek gehanteerd, aangevuld met een internationaal vergelijkende invalshoek. De verschillende onderzoeksthema's hebben betrekking op herziening en werking van arbeidsmarktbeleid; activering; inburgering; sociale economie; sectorale en ruimtelijke aspecten van arbeidsmarktbeleid en de problematiek van de onderkant van de arbeidsmarkt. Recent legt hij zich toe op de interactie tussen het stelsel van uitkeringen en het actief arbeidsmarktbeleid en de legitimiteit van arbeidsmarkthervormingen en een activerend uitkeringsstelsel. Het proefschrift waarmee betrokkene promoveerde in 2006 tot doctor in de Sociale Wetenschappen handelt over het ontstaan en de evolutie van marktwerking op het terrein van arbeidsbemiddeling vanuit een sociologisch perspectief op beleidsverandering. In dit proefschrift worden de ontwikkelingen geanalyseerd van een dominant publiek systeem van arbeidsbemiddeling naar een multi-actorsysteem met verschuivende publiek-private verhoudingen, c.q. samenwerking tegen de achtergrond van veranderingen in de macro- en meso-context van de arbeidsmarkt en van overheidsbeleid.

Ludo Struyven wordt nationaal en internationaal erkend als expert inzake samenwerking en marktwerking op het terrein van arbeidsbemiddeling, in concreto PES, lokale sociale diensten voor de bijstand, lokale non-profitorganisaties en private arbeidsmarktintermediaren (for-profit en sectoraal). Zo fungeerde hij onder de vorige

legislatuur (2004) als expert bij de voorbereiding van de tender sluitende aanpak voor de Vlaamse minister van Werk. Ook over ouderen op de arbeidsmarkt leverde hij zijn medewerking aan de beleidswerf 'ouderen' van het Departement WSE (2007-2008), de conferentie 'Grijswerkers gezocht' van het Steunpunt WSE i.s.m. het Expertisecentrum Leefijd en Werk (2008) en de Europese Peer Review 'Activation of Elderly' (Den Haag, 12010). In 2007 fungeerde hij als expert voor het Nederlandse ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (in het kader van de Beleidsdoorlichting art. 23) en voor de Nederlandse Raad voor Werk en Inkomen (begeleidingscommissie van onderzoek over uitbesteding van reïntegratie). Hij ligt mee aan de basis van RESQ (Reform of Employment Services Quorum), een internationaal academisch netwerk gespecialiseerd in het onderzoek naar dienstverlening voor de arbeidsmarkt en arbeidsmobiliteit. Naast het federale en regionale netwerk in eigen land heeft hij via het beleidsgericht HIVA-onderzoek een uitgebreid netwerk opgebouwd met stakeholders van het arbeidsmarktbeleid en de arbeidsmarktwerking in andere Europese landen.

Relevante lopende onderzoeksprojecten

- PES visie 2020. Bijdrage tot de visievorming voor de Public Employment Services op Europees niveau inzake hun rol op het gebied van 'making transitions pay'. Opdrachtgever: VDAB. Periode: 1-03-2011 tot 30-06-2012
- On-going evaluatie van het Vlaamse ESF-programma 2007-2013. Opdrachtgever: ESF-Agentschap Vlaanderen. Periode: 1-12-2008 tot 31-12-2015
- Evaluatie van activerend arbeidsmarktbeleid in het kader van het Steunpunt WSE. Opdrachtgever: Departement WSE. Periode: 1-01-2007 tot 31-12-2011
- Competentieversterkende acties tijdens periodes van inactiviteit. Opdrachtgever: Viona. Periode: 1-12-2010 tot 30-07-2011

Vijf belangrijkste publicaties (internationale peer-reviewed tijdschriften of boeken)

- Struyven, L. (2009). The local integration of employment services: assessing network effectiveness of local jobcentres in Flanders. *Environment and Planning C, Government and Policy*, 27(6), 1055-1071.
- Struyven, L., De Cuyper, P. (2009). From right to obligation. The impact of Collective and Public Regulation on the Outplacement for Redundant Workers in Flanders. In: Larsen F., Van Berkel R. (Eds.), *The New Governance and Implementation of Labour Market Policies* (pp. 165-186). Copenhagen: DJØF-publishing Copenhagen.
- Struyven, L. (2007). Between Efficiency and Equality: New Public-Private Arrangements in Employment Assistance for the Unemployment. In: De Koning J. (Eds.), *Evaluating Active Labour Market Policy: Measures, Public-Private Partnerships and Benchmarking* (pp. 193-220).
- Struyven, L., Steurs, G. (2005). Design and redesign of a quasi-market for the reintegration of job-seekers: empirical evidence from Australia and the Netherlands. *Journal of European Social Policy*, 15(3), 211-229.
- Struyven, L. (2005). *The New Institutional Logic of Public Employment Services*. in T. Bredgaard & F. Larsen (eds.), *Employment Policy from Different Angles*, Copenhagen: DJØF-publishers, p. 175-190. Copenhagen: DJØF-publishing.

• Peter De Cuyper

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 wijze waarop competentieversterkende acties kunnen worden vormgegeven bij periodes van werkstilstand (technische werkloosheid). Peter behandelt de geschetste thema's hoofdzakelijk als evaluator. Daarbij heeft hij een ruime ervaring opgebouwd met (grootschalig) implementatie-onderzoek, proces-evaluatie en casestudy-onderzoek. Voor deze opdracht kan Peter De Cuyper bijgevolg beschikken over zowel de nodige inhoudelijke als methodologische kennis en know how.

Vijf belangrijkste publicaties

- 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.

Bijlage: korte samenvatting van het voorstel

Verschillende economische en sociale factoren vormen de triggers voor meer en snellere transitie op de arbeidsmarkt, transitie tussen functies, jobs, sectoren en tewerkstellingsvormen. Het vergroten van de employability wordt verondersteld één van de factoren te zijn die het individu het best kunnen wapenen voor vrijwillige en gedwongen jobveranderingen. Vooral voor oudere werknemers is dit een uitdaging, omdat de arbeidsmobiliteit sterk afneemt met de leeftijd, wat op zich nog eens de vervroegde uittrede voedt.

De centrale vraag voor dit onderzoek omschrijven we als volgt: Op welke manier kan Vlaanderen, gegeven de verwachte ontwikkelingen inzake dynamiek op de arbeidsmarkt, en in het licht van de Europese strategie 2020, de beleidsvisie 'making transitions pay' vertalen in een overkoepelende strategie en specifieke maatregelen en instrumenten gericht op kwalitatieve transitie rekening houdend met de institutionele en socio-economische context?

Voor dit voorstel nemen we de noodzaak van meer mobiliteit op de arbeidsmarkt als een gegeven, zonder dit verder empirisch uit te werken of ons uit te spreken over het gewenste niveau van arbeidsmobiliteit. Wat dit voorstel beoogt is tweevoudig : 1) een vergelijkende studie van beleidsmodellen en praktijken in andere landen en/of regio's voor het wegnemen van belemmeringen voor arbeidsmobiliteit met het oog op kwalitatieve transitie in het bijzonder in de latere loopbaan; 2) een analyse van mogelijke scenario's, voor- en nadelen en kritische succesfactoren voor het Vlaamse beleid, rekening houdend met de huidige stand van beleid en uitvoering.

Een vergelijkende studie van activerend beleid in deze landen, met de focus op mobiliteit, is nog niet voorhanden. Dit project wil in deze leemte voorzien. In de voorbije jaren is er in het kader van het Viona-programma meermaals ingegaan op aspecten van het mobiliteitsvraagstuk of onderdelen van het mobiliteitsbeleid. De opzet van dit voorstel is om een bijdrage te leveren aan het ontwerpen van een omvattend beleid, in het licht van nieuwe beleidsconcepten zoals 'making transitions pay' (EMCO, 2010), 'positive transitions' (Gazier, 2010) en de verschuiving van jobzekerheid naar werkzekerheid en bredere loopbaanzekerheid (F. Leroy, 2009) tegen de achtergrond van een te verwachten grotere dynamiek op de arbeidsmarkt.

Het onderzoek wordt in drie delen uitgevoerd, waarbij telkens één van de drie onderzoeksvragen (zie boven) wordt beantwoord: het eerste deel bestaat uit een literatuuroverzicht naar gekende barrières voor langer werken en herintrede, c.q. mobiliteit bij ouderen, mede aangevuld met ervaringen in de beleidspraktijk (onderzoeksvraag 1); het tweede deel omvat een vergelijkende studie tussen landen naar beleidsmodellen gericht op de bevordering van inzetbaarheid, mobiliteit en herintrede in knelpuntberoepen (onderzoeksvraag 2); het derde deel bestaat uit een analyse en terugkoppeling naar ons land, gegeven de institutionele contextvariabelen, en de formulering van scenario's voor een omvattende strategie met specifieke benaderingen of instrumenten voor Vlaanderen (onderzoeksvraag 3).