



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

Parkstraat 47 bus 5300  
B-3000 Leuven

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

## **Voorstel in het kader van de VIONA-oproep voor een studie-opdracht**

### **“De dynamiek van sectorconvenants”**

#### **Promotoren**

Katleen De Rick  
Onderzoeksleider  
Onderzoeksgroep ‘Arbeidsmarktbeleid’  
Onderzoeksgroep ‘Onderwijs en levenslang leren’  
HIVA  
K.U.Leuven  
Parkstraat 47 PB5300  
B-3000 Leuven  
Tel.: 016 32 31 22  
[Katleen.derick@hiva.kuleuven.be](mailto:Katleen.derick@hiva.kuleuven.be)

Tom Vandenbrande  
Onderzoeksleider  
Onderzoeksgroep ‘Arbeid en organisatie’  
HIVA  
K.U.Leuven  
Parkstraat 47 PB5300  
B-3000 Leuven  
Tel.: 016 32 31 22  
[Tom.vandenbrande@hiva.kuleuven.be](mailto:Tom.vandenbrande@hiva.kuleuven.be)

## A. Omschrijving van het project

### 1. Probleemstelling

Er zijn verschillende argumenten om een arbeidsmarktbeleid op sectoraal niveau vorm te doen krijgen (van den Tillaart & Warmerdam, 1995; Van Gramberen & Denys, 1996): elke sector heeft zijn eigen kenmerken waar het best rekening mee gehouden wordt, de sectoren beschikken over sectorspecifieke arbeidsmarktinformatie en belangrijke actoren (zoals de sociale partners) zijn sectoraal georganiseerd. Hiervoor wordt al enkele jaren het instrument ‘sectorconvenant’ gebruikt (basis in het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord van 2001), waarin de sociale partners (zowel van werknemers- als van werkgeverszijde) zich engageren om een aantal doelen in het arbeidsmarktbeleid te realiseren. De inhoud van de convenanten wordt bepaald in overleg tussen de sectoren en de overheid. Op dit moment hebben de afspraken betrekking op (1) aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt (bruggen tussen leren en werk)<sup>1</sup>; (2) opleidings- en competentiebeleid (bruggen naar werk); (3) evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (horizontale aandachtspunten); (4) eventueel aan te vullen met afspraken over mobiliteit, combinatie gezin-arbeid etc.

In toenemende mate ziet de Vlaamse overheid de sectoren als een hefboom voor het realiseren van doelen die verbonden zijn met het arbeidsmarktbeleid. Dat is duidelijk te merken in de Competentieagenda 2010: de tiende prioriteit is het versterken van de sectorale invalshoek. Er wordt vooropgesteld dat sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen moeten uitgroeien tot expertisecentra van competentiebeleid en dat de engagementen m.b.t. het competentiebeleid in de sectorconvenanten opgenomen moeten worden.

Ook al wordt een sectorconvenant afgesloten tussen de Vlaamse overheid en de sectorale sociale partners, de uitvoering kan niet zonder de medewerking en betrokkenheid van een groot aantal actoren. Voor de uitvoering van de acties doen de sectorale sociale partners een beroep op de sectorconsulenten en wordt samengewerkt met andere actoren, zoals: a) bedrijven (bedrijfsleiders, medewerkers, werknemersvertegenwoordigers); b) intermediairen (vakbonden en werkgeversorganisaties); c) arbeidsmarktactoren (RESOC, SERR, VDAB, STC, ...); d) onderwijsactoren (netten, scholen(gemeenschappen), CLB's, Syntra, RTC's); en e) middenveldorganisaties (allochtonen, personen met een handicap, ...). Er bestaan binnen de SERV daarnaast nog specifieke netwerken voor bv. het uitwisselen van ervaringen en het ontwikkelen van nieuwe ideeën en projecten (m.b.t aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, diversiteit en kansengroepen).

Men kan verwachten dat het vastleggen van engagementen in een convenant, het opzetten van acties en samenwerking tussen actoren tot een zekere dynamiek leiden binnen de sectoren (en ook over de sectoren heen). Een dergelijk instrument kan namelijk gebruikt worden om thema's bespreekbaar te maken en acties te ondernemen. De vraag is of van het instrument ‘sectorconvenant’ inderdaad een dergelijke dynamiek uitgaat. Inzicht in deze dynamiek (of het gebrek eraan) geeft de Vlaamse overheid inzicht in wat men kan verwachten van de sectoren en welke nieuwe engagementen men zou kunnen laten opnemen in de sectorconvenanten. Als men (de overheid, maar even goed de sectoren zelf) daarenboven weet wat de knelpunten en bevorderende factoren zijn, kan men daar gericht op inspelen.

---

<sup>1</sup> Het sectorconvenant kan aangevuld worden met een onderwijsconvenant dat de samenwerking met scholen regelt.

## 2. De oproep

In de VIONA-oproep voor deze studie-opdracht worden een aantal onderzoeksvragen vooropgesteld die de studie zullen moeten leiden. Het gaat om de volgende:

- a) Wat is de perceptie van de sectoren ten aanzien van het instrument sectorconvenants?
- b) Welke impact heeft een sectorconvenant in hun sector?
- c) In welke mate en op welke wijze brengt een sectorconvenant een dynamiek op gang (m.b.t. onderwijs-arbeidsmarkt, competentiebeleid en diversiteit)?
- d) Welke randvoorwaarden interveniëren in de dynamische kracht van de sectorconvenants?
- e) Geeft het instrument ook een aanzet voor het uitwerken van een visie m.b.t. samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt en competentiebeleid?

Deze vragen zullen herordend en aan een onderzoeksmodel gekoppeld worden, op basis van het theoretisch kader dat we in de hiernavolgende paragraaf uiteenzetten.

## 3. Theoretisch kader

De beleidsdoelen waarvoor de overheid een beroep doet op de sectorale opleidingsfondsen via de sectorconvenants zijn typische voorbeelden van beleidsdoelen die pas bereikt kunnen worden wanneer verschillende actoren een rol opnemen en samenwerken om die vooropgestelde doelen te bereiken. Dat ligt aan de toenemende complexiteit van problemen en toenemende interdependentie (organisaties hebben elkaar nodig om problemen aan te kunnen pakken). Voor de analyse van de dynamiek die uitgaat van de sectorconvenants doen we dan ook een beroep op de ‘theory of collaboration’. Deze theorie maakt het mogelijk om twee belangrijke aspecten in kaart te brengen: ten eerste, de aard van de dynamiek of m.a.w. de types van samenwerking die ontstaan (§3.1); ten tweede, de factoren die een verklaring bieden voor het al dan niet aanwezig zijn van dynamische processen (§3.2).

### 3.1 Typologie van samenwerking

De ‘theory of collaboration’ die we voor deze opdracht gebruiken werd ontwikkeld door Gray (1989) en steunt op kennis uit de organisatiekunde en de politieke wetenschappen. Samenwerking wordt gedefinieerd als een proces waarbij verschillende partners die betrokken zijn bij een of meerdere aspecten van een probleem gezamenlijk werken aan een oplossing. Gray conceptualiseert samenwerking op basis van twee dimensies: de factoren die de actoren motiveren om samen te werken en het type van de uitkomsten die men verwacht. Er wordt enerzijds een onderscheid gemaakt tussen het uitwerken van een gedeelde visie en het oplossen van een conflict als motiverende factoren, en anderzijds tussen uitwisseling van informatie en gezamenlijke afspraken als verwachte uitkomst. Op basis hiervan worden vier types van samenwerking onderscheiden: 1) collective strategy, 2) appreciative planning; 3) negotiated settlements en 4) dialogues.

	<i>Joint agreements</i>	<i>Exchange of information</i>
<i>Advancing a shared vision</i>	“Collective strategy”	“Appreciative planning”
<i>Resolving conflict</i>	“Negotiated settlements”	“Dialogues”

Toegepast op de sectorconvenants is het duidelijk dat de overheid en de sectorale partners in grote lijnen dezelfde doelen nastreven: het sectorconvenant is immers de weerslag van een

akkoord tussen beide partijen. Dat betekent dat de motiverende factor hier het uitwerken van een gedeelde visie is. Wat de uitkomst van de samenwerking betreft, kan worden gezegd dat deze in de meeste gevallen niet vrijblijvend is: de bedoeling is acties te ondernemen die leiden tot de bedoelde resultaten. De combinatie van beide dimensies doet besluiten dat het hier gaat om het type van samenwerking dat men ‘*collective strategy*’ noemt<sup>2</sup>. De sectorale partners situeren zich zoals in paragraaf 1 beschreven werd in verschillende netwerken, waarbij er sprake kan zijn van verschillende types van samenwerking. Het is mogelijk dat de gedeelde visie nog ontwikkeld moet worden op één of meerdere terreinen van de sectorconvenant (bv. m.b.t. de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt of m.b.t. competentiebeleid) en dat er sprake is van ‘*appreciative planning*’. Het is ook mogelijk dat de sectoren op het terrein van andere actoren komen (bv. regionale overlegorganen) en dat daar eerst het één en ander uitgeklaard moet worden (‘*dialogues*’). Deze basistypologie maakt het mogelijk om de diversiteit in de samenwerkingsdynamieken te vatten.

Samenwerking is echter geen statisch, structureel gegeven, maar een dynamische realiteit. Het is een zich ontwikkelend en aan verandering onderhevig proces tussen individuen en organisaties. “Negotiated order theory” (Strauss (1978), verder toegepast door Gray e.a. op interorganisationale samenwerking) stelt dat de sociale context gevormd wordt door sociale interacties en afhankelijk is van tijd, ruimte en omstandigheden/gebeurtenissen. “Negotiation” verwijst hier niet naar de strategieën van het onderhandelen, maar wel naar de sociologische betekenis: stakeholders (proberen te) komen tot een (collectieve) interpretatie van de wereld waarop ze hun handelen baseren (waarbij de kans bestaat dat praktijken geïstitutionaliseerd worden). Het is dus zinvol om samenwerking te zien als een dynamisch proces waarbij de interactiepatronen tussen de partijen aan verandering onderhevig zijn. Naargelang de interacties kan de intensiteit van de samenwerking en het engagement dat de actoren aangaan sterk verschillen. Vier mogelijke varianten, die elkaar kunnen opvolgen of afwisselen, zijn: a) verkennende vorm van samenwerking; b) adviserende samenwerking; c) verbindende samenwerking; d) contractueel vastgelegde en afdwingbare samenwerking. Voor de beleidsuitvoering kan elke variant van belang zijn. Het uiteindelijke doel is tot actie komen (met meer of minder actoren of soms zelfs met slechts één actor) en de doelen bereiken. Soms kan een doel bereikt worden nadat adviserende samenwerking heeft plaatsgevonden. De beoordeling hiervan is dus zeker verbonden met inhoud en context.

Tot slot kunnen binnen elke vorm van samenwerking nog drie fasen onderscheiden worden (die niet noodzakelijk lineair verlopen):

- a) komen tot een gezamenlijke definitie van het probleem, gebaseerd op informatie over het probleem en het aangaan van een engagement tot samenwerking;
- b) richting geven (o.a. mogelijkheden verkennen en tot een akkoord komen over een mogelijke ‘oplossing’ of strategie);
- c) implementatie (eventueel m.i.v. monitoring).

Hier duidt een gebrek aan voortgang in de fasen wel op een probleem. Hier is het dus zeker van belang om na te gaan welke de knelpunten en wat de bevorderende factoren zijn.

Een analyse volgens dit kader maakt het mogelijk om aan te geven 1) wat de stand van zaken is m.b.t. de samenwerking en 2) welk potentieel er nog zit in de samenwerking (zowel m.b.t. inhoud (zie ook §3.3) als m.b.t. de variant van samenwerking als de fase waar men naar toe kan gaan).

### 3.2 Verklaring van de dynamische processen

---

<sup>2</sup> Een ‘collective strategy’ sluit conflicten in de loop van het samenwerkingsproces natuurlijk niet uit.

De output van de samenwerking hangt af van verschillende factoren. Een klassieke opdeling is de opdeling tussen inputfactoren en contextfactoren:

*Inputfactoren:*

- Welke sleutelfiguren/-organisaties zijn betrokken?
- Welke motieven hebben de sleutelfiguren/-organisaties voor de samenwerking?
- Is er gezamenlijk eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid?
- Is er overeenstemming over de reikwijdte van de samenwerking?
- Is het onderwerp voldoende rijp om aangepakt te worden?
- Is er een mediator/facilitator?

*Contextfactoren:*

- de kenmerken van het probleem zelf (bv. al dan niet technisch complex, al dan niet gemakkelijk beïnvloedbaar/controleerbaar, ...).
- culturele factoren (visie-ontwikkeling, aard van de relaties, ideologische aspecten, voorgeschiedenis, mate waarin expertise ontwikkeld wordt en geleerd wordt van bv. goede praktijken uit andere sectoren (ook buitenland), ...);
- institutionele factoren (organisatie, schaalgrootte, beschikbare middelen, machtsposities/onderlinge afhankelijkheid/afhankelijkheid van andere actoren, regelgeving,...);
- maatschappelijke context (bv. de economische realiteit in de sector, het overheidsbeleid, eventueel ook in belendende beleidsdomeinen)

### 3.3 Koppeling van de procesmatige dimensie aan de inhoudelijke dimensie

De procesmatige dynamiek zal verbonden worden met een inhoudelijke dimensie (zowel bij de beschrijving van de dynamiek zelf of de vormgeving van de samenwerking als m.b.t. de verklarende factoren): we zullen door de analyse van het proces kunnen duiden wat wel en wat niet in de sectorconvenanten wordt opgenomen en wat de intensiteit is van de acties die eraan gekoppeld worden. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat de dynamiek anders verloopt voor het domein 'aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' dan voor het domein 'competentiebeleid', of dat men binnen een domein op sommige vlakken veel verder geraakt dan op andere.

#### 4. Onderzoeksvragen

Op basis van de oproep en het theoretisch kader komen we tot de volgende vragen die in het onderzoek achtereenvolgens bestudeerd zullen worden:

1. Welke dynamieken (zowel qua proces als qua inhoud) komen door het sectorconvenant tot stand? (feitelijke evaluatie)
2. Hoe percipiëren de sectorale partners het convenant als instrument? (appreciatie)
3. Welke factoren spelen een rol in het al dan niet tot stand komen van de dynamieken (bevorderend en belemmerend)?
4. Welke knelpunten kan de overheid wegwerken en welke bevorderende factoren kan ze stimuleren? Welke liggen bij andere actoren?
5. Welke kansen biedt het sectorconvenant als instrument voor de implementatie voor verdere beleidsmaatregelen?

#### 5. Onderzoeksmethode

In deze studie gaat het om een evaluatie van een proces (nl. het proces waarbij sectoren met andere stakeholders samenwerken om de doelen, overeengekomen met de overheid, te bereiken en hierin eventueel verder te gaan) en de gepercipieerde opbrengsten ervan. De

dynamiek die ontstaat of de potentiële dynamiek, met andere woorden de sociale processen, staan centraal (zie het theoretisch kader). Hierbij is een intensieve onderzoeksmethode aangewezen (Swanborn, 2004): talrijke variabelen worden bestudeerd bij een klein aantal cases. Kwalitatief onderzoek sluit hierbij aan. We zullen uitgaan van een explorerende benadering: het onderzoek wordt niet geleid door strakke hypotheses, wel door de factoren die in het theoretisch model voorkomen (m.a.w.: theoretische proposities leiden de dataverzameling en –analyse). Het onderzoek verloopt als volgt:

Stap 1: Een breed zicht te krijgen op de problematiek. We willen nagaan welke dynamiek uitgaat van de sectorconvenanten zowel op inhoudelijk vlak als op procesmatig vlak en wat volgens de betrokkenen faciliterende/hinderende factoren zijn. Hiervoor zullen twee homogene focusgroepen georganiseerd worden met elk tien experts uit verschillende sectoren, nl. de sectorconsulenten. De twee groepen zullen van elkaar verschillen doordat in de ene groep sectoren vertegenwoordigd zijn die al enkele jaren met een sectorconvenant werken en in de andere sectoren waar het werken met een sectorconvenant nieuw is, aangezien tijd een factor is die een rol speelt in de mate waarin de dynamiek zich ontwikkeld heeft. Deze stap heeft hoofdzakelijk betrekking op onderzoeksvraag 1 en 2.

Stap 2: Diepgaande analyse van de dynamiek en verklarende factoren. We kiezen voor de case study-methodiek, waarbij de eenheid van analyse de sectoren zijn. (In totaal zijn er 25 sectoren die een convenant hebben afgesloten.) Bij het selecteren van de cases wordt ernaar gestreefd dat het geheel aan cases gevarieerd is, maar extreme cases worden niet opgenomen. Dergelijke selectie maakt representativiteit mogelijk in de zin dat variatie die aanwezig is in de realiteit weerspiegeld wordt en niet vertekend wordt door de uitzonderlijke gevallen ('diverse case method', Gerring, 2006). We streven naar variatie in twee achtergrondvariabelen, nl. de uitbreidbaarheid van de intenties en de duur van de ervaring met sectorconvenanten. Welke sectoren opgenomen worden als case wordt bepaald in overleg met de opdrachtgever, de beschikbare evaluatiegegevens (o.a. Ideaconsult, 2007) en de info uit stap 1. Vijf cases zouden voldoende moeten zijn om theoretische veralgemeenbaarheid te realiseren. Binnen elke case worden gegevens verzameld van vijf sleutelfiguren (sectorale partners en sectorconsulenten. (Dus: 5 x 5 sleutelfiguren mondeling bevestigd). Om de betrouwbaarheid van het onderzoek en uniformiteit in de studie van de cases te garanderen wordt gewerkt met een 'case study protocol' (Yin, 2003) (m.i.v. o.m. een beschrijving van de procedure voor dataverzameling en de leidraad voor de bevestiging van de sleutelfiguren).

Stap 3: Terugkoppeling van de onderzoeksresultaten naar de sectorale sociale partners. De resultaten worden voorgesteld aan sleutelfiguren uit alle sectoren en gezamenlijk besproken. en op basis daarvan volgt discussie over het gebruik van het sectorconvenant als instrument en de rol van de overheid en de sectoren om er een goed instrument van te kunnen maken waarbij de vooropgestelde doelen bereikt worden.

Op basis van de resultaten in de drie onderzoeksstappen worden beleidsaanbevelingen geformuleerd.

## 6. Output en (beleids)relevantie

Het onderzoek geeft contextspecifiek inzicht in:

- a) de dynamieken die tot stand komen en nog kunnen komen (= procesmatige dimensie), gerelateerd aan de prioritaire doelen van de overheid en sectoren (= de inhoudelijke dimensie);
- b) het proces en de 'werkzame bestanddelen' (welke processen leiden tot resultaat, welke niet);

- c) de belemmerende en bevorderende factoren voor een vruchtbare dynamiek (cultureel, institutioneel, maatschappelijke context).

De output van dit onderzoek kan op twee niveaus gebruikt worden: het niveau van het beleid en het niveau van de uitvoerders. In de eerste orde zal de informatie uit de studie het de beleidsmakers mogelijk maken om indien nodig of wenselijk het instrument 'sectorconvenants' bij te sturen, om de effectiviteit en efficiëntie van het werken met sectorconvenants te bevorderen (door knelpunten weg te werken en/of bevorderende factoren te stimuleren), om eventuele nadelige effecten te verwijderen of te verminderen en tot slot zal de studie inzicht geven in de haalbaarheid van het realiseren van prioritaire doelen via sectorconvenanten. In tweede orde kunnen ook de uitvoerders van het beleid nut halen uit de studie, doordat ze inzicht geeft in het eigen paradigma en in de processen die de samenwerking structureren en beïnvloeden.

### **Referenties**

- Cedefop (1998a) A sectoral approach to training in the printing industry and the hospital sector. Synthesis report of a study in five European Countries. Cedefop: Thessaloniki.
- Cedefop (1998b), Sectoral approach to training. Synthesis report on trends and issues in five European countries. Cedefop: Thessaloniki.
- Gerring J. (2006), Case-selection for case study analysis: qualitative and quantitative techniques. In: Box-Steffensmeier J.M., Brady H.E. & Collier D. (eds.) Oxford Handbook on Political Methodology.
- Gray B. (1989), Collaborating. Finding common ground for multiparty problems. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Huxham C. (1996), Creating collaborative advantage, London: Sage Publications.
- Huxham C. (2005), Managing to collaborate. The theory and practice of collaborative advantage. London: Routledge.
- IdeaConsult (2007), Jaar- en evaluatierapport sectorconvenants 2005-2006, Brussel: IdeaConsult.
- Swanborn, P.G. (2004), Evalueren. Amsterdam: Boom
- Strauss A. (1978), Negotiations: Varieties, Processes, Contexts, and Social Order. San Francisco: Jossey-Bass.
- Vandenbroucke F. (2004), Beleidsnota 2004-2009 Werk. Brussel: Vlaamse regering.
- Vandenbroucke F. (2007) De paradox van de schaarste. Beleidsbrief 2008 Werk. Brussel: Vlaamse regering.
- Van den Tillaart & Warmerdam (1995), Scholing in sectoren. Mogelijkheden en beperkingen van een sectorale benadering bij onderzoek en beleid op het terrein van scholing van werkenden. Nijmegen: ITS.
- Van Gramberen & Denys (1996), Sectorale opleidingsfondsen in het vizier. Leuven: HIVA
- VESOC (2007), Competentieagenda 2010. Brussel: VESOC.
- Yin R.K. (2003) Case Study Research. Design and methods. Third edition. London: Sage Publications.
- Yin R.K. (2003), Applications of case study research. Second edition. London: Sage Publications.

## B. Tijdschema

De werktijd voor deze studie bedraagt vijf onderzoeksmaanden en de looptijd van het onderzoek zeven onderzoeksmaanden.

**Tabel 1.** Overzicht planning

	Maand 1	Maand 2	Maand 3	Maand 4	Maand 5	Maand 6	Maand 7
Stap 1: Focusgroepen + organisatie casestudies	■	■					
Stap 2: Case studies		■	■	■			
Stap 3: Terugkoppeling aan stakeholders					■		
Beleidsaanbevelingen en eindrapportering						■	■



## D. Valorisatie

Het onderzoek kent meerdere valorisatiemomenten : 1) tijdens het project en 2) na afloop van het project. Tijdens het project worden in de derde onderzoeksstap de onderzoeksresultaten voorgesteld aan een groep van sectorale actoren betrokken bij de uitvoering van de sectorconvenanten. Het onderzoek zelf leidt tot een eindrapport waarin aanbevelingen zullen opgenomen worden, gericht op de overheid en gericht op de sectoren. Hierbij hoort ook een samenvattende nota. Na afloop van het onderzoek zullen de resultaten verspreid worden via artikels in zowel beleidsgerichte als wetenschappelijke tijdschriften. Verder wordt het onderzoek bekendgemaakt via de HIVA-website en de HIVA-nieuwsbrief.

De resultaten kunnen toegepast worden in het sturingsbeleid van de overheid (Op welke manier kunnen sectorale organisaties aangespoord worden om flankerend op te treden in het Vlaamse beleid? Welke drempels kunnen weggenomen worden?) Anderzijds kunnen ook de sectoren de onderzoeksbevindingen aanwenden om hun manier van werken bij te sturen en de samenwerking met de Vlaamse overheid, de sectorale organisaties en andere actoren verder vorm te geven.

## E. Curriculum vitae

### *Katleen De Rick*

Katleen De Rick is licentiaat in de sociologie (K.U.Leuven, 1997) en is sedert 2003 onderzoeksleider in het HIVA, onderzoeksgroep 'Arbeidsmarktbeleid' en onderzoeksgroep 'Onderwijs en levenslang leren'. Haar belangrijkste onderzoeksdomeinen zijn levenslang en levensbreed leren, de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt en vernieuwingen in het voltijds en deeltijds beroepsonderwijs. Zij begeleidt zowel Vlaamse als internationale onderzoeksprojecten, en voert zelf ook onderzoek uit over de genoemde thema's. Tevoren was zij gedurende zes jaar als wetenschappelijk medewerker verbonden aan LUCAS, een interfacultair onderzoekscentrum van de K.U.Leuven. Ook hier voerde zij verschillende kwantitatieve en kwalitatieve beleidsgerichte onderzoeksopdrachten uit, zowel voor de Vlaamse als voor de federale overheid en in het kader van Europese projecten.

### *Overzicht van relevante lopende onderzoeksprojecten*

#### Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen: De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. Longitudinaal onderzoek

Opdrachtgever: Vlaamse Gemeenschap  
Looptijd: januari 2006 – december 2011

#### JANUS: Alternierend leren in het voltijds beroepsonderwijs

Opdrachtgever: in onderaanneming bij het Departement Onderwijs, DBO (ESF Equal-project)  
Looptijd: juli 2006 – april 2008

#### Het opleidingsbeleid in de Belgische voedingsnijverheid in het jaar 2007 en de evolutie sedert 2000

Opdrachtgever: IPV  
Einddatum: einddatum 30 juni 2008 (jaarlijks terugkerend onderzoek, gestart in 2000)

#### LLL2010: Towards a lifelong learning society in Europe – the contribution of the education system

Opdrachtgever: Europese Commissie  
Looptijd: september 2005 - 2010

### *Vijf meest relevante publicaties*

- De Rick K. (2006), Werkervaring voor leerlingen uit de deeltijdse leersystemen: motieven en ervaringen van werkgevers. Leuven: HIVA.
- De Rick K., Vanhoren I., Op den Kamp H., Nicaise I. (2006), Het lerend individu in de kennismaatschappij, CINOP, Utrecht .
- De Rick K. (2006), Opleidingsbarometer. Het opleidingsbeleid in de Belgische voedingsnijverheid in het jaar 2006 en de evolutie sedert 2000, HIVA, K.U.Leuven.
- De Rick, K., Op den Kamp H., Carlier D., Lemaigre T. (2006), Gezocht: slimme handen voor de bouwsector. Een nieuwe doelgroep bereiken met een nieuwe opleiding? Leuven: HIVA.
- Huys R., De Rick K. & Vandenbrande T. (2005), Enhance learning opportunities at work. Onderzoeksrapport in opdracht van de Europese Commissie. Leuven: Hiva.

## ***Tom Vandenbrande***

Tom Vandenbrande is handelsingenieur (Leuven, 1993) en licentiaat in de sociologie (Gent, 1995). Tot 2001 was hij verbonden aan het Steunpunt WAV, waar hij o.a. de eindredactie verzorgde van het provinciale en Vlaams Jaarboek over de arbeidsmarkt in Vlaanderen. Hij werkte hoofdstukken uit over mobiliteit op de arbeidsmarkt, over diversiteit op de arbeidsmarkt en over de werkzaamheidsgraad van de Vlaamse bevolking.

In 2002 werd hij verantwoordelijke van de studiedienst van Cevora, het vormingscentrum van het ANPCB. Het onderzoek binnen deze studiedienst concentreerde zich op het uitwerken van beroepsprofielen van bediendeberoepen, op het vormingsbeleid, en op knelpunten en risicogroepen op de arbeidsmarkt.

Sinds februari 2003 is hij verbonden aan het HIVA als onderzoeksleider binnen de sector Arbeid en Organisatie. Hij begeleidt onderzoek rond thema's als arbeidsmobiliteit, lonen en arbeidsvoorwaarden, en de sociale dialoog.

### *Overzicht van relevante lopende onderzoeksprojecten*

#### Dicht de loonkloof

Opdracht: EQUAL

Partners: ACV, Stichting Loonwijzer (NL), Reducing Gender Gaps and Desegregation (HU)

Mei 2005 - April 2008

#### Naar een verklaring van de loonkloof

Opdrachtgever: POD Wetenschapsbeleid

Partners: HIVA, Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen (KUL)

Looptijd: December 2007 – November 2009

#### EUROCCUPATIONS. The development of a European Occupations database

Opdrachtgever: European Commission

Looptijd: Mei 2006 – April 2009

#### Het gebruik van flexibiliteitsinstrumenten in PC 200/218 en PC 226

Opdrachtgever: LBC-NVK

Looptijd: September 2007 – Maart 2008

### *Vijf meest relevante publicaties*

Develtere P., Nicaise I., Pacolet J. & Vandenbrande T. (red.) (2007), *Werk en Wereld in de Weegschaal. Confronterende visies op onderzoek en samenleving*. Leuven: LannooCampus, 408 p.

Vandenbrande T. (2007), *The role of competence and qualification development in fostering workforce mobility*, Dublin: European Foundation. 42 p.

Vandenbrande T. (ed.), Coppin L., van der Hallen P., Fouarge D., Ester P., Fasang A., Geerdes S., Schömann K. (2006), *Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility*, Dublin: European Foundation. 93 p.

Van Gyes G. & Vandenbrande T. (2005), Innovatie en arbeidsvraagstukken. Een literatuurverkenning van beleidsonzekerheden vanuit Vlaams oogpunt. Studieopdracht binnen het VIONA-onderzoeksprogramma. Leuven: Hiva. 101 p.

Sels L., Forrier A., Bollens J. & Vandenbrande T. (2005), 'What we (don't) know about careers in Flanders. Taking stock.' In Vranken, Jans & van der Hallen (eds.), Conference book on Labour Market Research and Policy Making in Flanders, Steunpunt WAV, Leuven, p. 97-124.

---