

Een interimjob: opstap naar
duurzaam werk, ook voor
kansengroepen?

**Projectvoorstel in het kader van de VIONA-
oproep voor een onderzoeks- en
ontwikkelopdracht (7/02/2008)**

Brussel, 17 maart 2008

INHOUDSOPGAVE

	p.
1 Titel en promotoren _____	4
2 Inhoud _____	5
3 Tijdsplanning _____	7
4 Budget _____	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
5 Valorisatie _____	9
6 Onderzoeksteam en referenties _____	10
6.1 Voorstelling van het onderzoeksteam	10
6.2 Referenties gerangschikt per kerncompetentie	11

Bijlage 1: Beschrijving van het onderzoeksproject

- 1 Achtergrond en probleemstelling
- 2 Onderzoeksvragen
- 3 Plan van aanpak

Bijlage 2: CV's van de teamleden

1 TITEL EN PROMOTOREN

Dit document omvat het projectvoorstel van IDEA Consult voor het onderzoek "Een interimjob: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen".

Promotor:

Dr. Anneleen Peeters
Manager Arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid
IDEA Consult
Tel: 02 282 17 75
E-mail: anneleen.peeters@ideaconsult.be

Co-promotor:

Dr. Dafne Reymen
Gastdocent Ehsal
Manager Regionale en stedelijke ontwikkeling - experte diversiteit
IDEA Consult
Kunstlaan 1-2, bus 16
1210 Brussel
Tel: 02 282 17 70
E-mail: dafne.reymen@ideaconsult.be

Contactpersoon:

An Van Pelt
Senior Consultant
IDEA Consult
Kunstlaan 1-2, bus 16
1210 Brussel
Tel: 02 282 17 72
E-mail: an.vanpelt@ideaconsult.be

2 INHOUD

De onderzoeksvragen die in dit projectvoorstel beantwoord worden zijn de volgende:

1. Is interimwerk in de regel een troef om door te stromen naar vast werk of blijven uitzendkrachten voor langere periodes in dit tijdelijke circuit actief?
2. Wat is het aandeel van (diversiteits)kansengroepen in interim? In welke mate is uitzendarbeid voor hen een springplank naar vast werk?
3. In welke mate hanteren bedrijven uitzendarbeid als flexibiliteitsinstrument, in welke mate als rekruteringskanaal (bijkomende proefperiode) voor kandidaat-werknemers? Verschilt dit gebruik naargelang het profiel van de betrokken werknemers (hoog- of kortgeschoold, kansengroepen,...)?
4. Welke opleidingsmogelijkheden worden aangeboden aan uitzendkrachten? Krijgen zij voldoende opleidingskansen (bv. via werkplekopleiding, vorming via de sector of de sector van de gebruiker)? Heeft de sector nood aan extra instrumenten/maatregelen ter stimulering van opleiding?

Om de studie uit te voeren, wordt het onderzoeksproces opgedeeld in drie stappen. Het plan van aanpak met de uit te voeren taken en resultaten per fase staat samengevat in Tabel 1. Een gedetailleerde beschrijving van elke onderzoeksfase is terug te vinden in Bijlage 1.

Tabel 1: Plan van aanpak

Stap	Taken	Resultaat
Stap 1: Analyse van het vinden van vast werk	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse bestand Sociaal Fonds (populatie van uitzendkrachten): <ul style="list-style-type: none"> ○ aandeel kansengroepen, aantal uitzendkrachten, aantal uren op jaarbasis,... ○ historiek van uitzendarbeid (bijv. aantal uren uitzendarbeid op jaarbasis) • Koppeling met VDAB-bestanden (CVS en DIMONA) (deelpopulatie van de uitzendkrachten ingeschreven als werkzoekende bij VDAB): <ul style="list-style-type: none"> ○ Aandeel kansengroepen bij uitzendkrachten ○ Uitstroom naar vast werk (algemeen, per kansgroepen, vgl. met controlegroep) ○ transities tussen uitzendarbeid, werkloosheid en vast werk analyseren ○ determinanten van het vinden van vast werk 	<ul style="list-style-type: none"> • Aandeel kansengroepen in de populatie uitzendkrachten • Evidentie voor het langdurig actief zijn als uitzendkracht • Uitstroom naar vast werk voor de uitzendkrachten ingeschreven als werkzoekende bij VDAB (algemeen, naar kansgroep en voor controlegroep) • Overzicht van transities tussen uitzendarbeid, werkloosheid en vast werk • Belangrijkste determinanten van het vinden van vast werk (uitzendkrachten versus controlegroep)
Stap 2: Motieven voor het gebruik van uitzendarbeid en opleiding van uitzendkrachten	<ul style="list-style-type: none"> • Telefonische enquête bij 450 bedrijven die recent beroep deden op uitzendarbeid: <ul style="list-style-type: none"> ○ Motieven voor gebruik uitzendarbeid ○ Aanbod opleiding/vorming van uitzendkrachten • Individuele interviews met uitzendkantoren, Vooruitzenden, VFU, etc. <ul style="list-style-type: none"> ○ Aanbod van opleiding/vorming van uitzendkrachten 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in de motieven voor het gebruik van uitzendarbeid door bedrijven • Beeld over de opleiding- en vormingskansen van uitzendkrachten
Stap 3: Interactieve workshop en conclusies	<ul style="list-style-type: none"> • Interactieve workshop met stakeholders van de uitzendsector, VDAB, sociale partners en beleids mensen • Conclusies trekken uit resultaten van bestandsanalyse en uit de enquêteresultaten 	<ul style="list-style-type: none"> • Validering, beoordeling en aanvulling van de onderzoeksresultaten door relevante stakeholders • Eindrapport dat antwoord biedt op onderzoeksvragen





3 TIJDSPLANNING

Voor de uitvoering van dit project voorzien we 10 onderzoeksmaanden. Indien het project kan aanvangen begin juni 2008, zal het worden afgerond tegen eind maart 2009. De doorlooptijd voor elk van de afzonderlijke stappen van de studie staat aangegeven in onderstaande tabel.

Tijdens deze periode voorzien wij volgende rapportages en overlegmomenten:

- een startvergadering voor een toelichting en bespreking van het onderzoeksvoorstel
- de bespreking van tussentijdse resultaten (tijdens de uitvoering van stap 1)
- de oplevering en bespreking van het concept-eindrapport (na uitvoering van stap 2 en 3)
- de oplevering van het definitief eindrapport

Naast de hiervoor vermelde formele overlegmomenten kan zich ook steeds informeel overleg (telefonisch, e-mail) voordoen, indien opdrachtgever of opdrachtnemer dit wenst.

Maand	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Juni	Juli	Augustus	September	Oktober	November	December	Januari	Februari	Maart
Startvergadering										
Stap 1: Analyse van het vinden van vast werk door uitzendkrachten										
- dataverzameling	■									
- bestandsanalyse		■								
- Bestand Sociaal Fonds		■								
- Koppeling met VDAB-bestand en DIMONA		■								
- Statistische en econometrische analyses		■								
Stap 2: Motieven voor het gebruik van uitzendarbeid en opleiding van uitzendkrachten										
- enquête bedrijven				■						
- analyse bedrijfsenquête						■				
- individuele interviews								■		
Stap 3: Interactieve workshop en conclusies										
- interactieve workshop									■	
- concept eindrapport										■ 
- finalisering eindrapport										■ 

( = rapportage  = formeel overlegmoment met begeleidingsgroep)

4 VALORISATIE

Om de onderzoeksresultaten te valoriseren stellen we voor om vlak voor het aflopen van het onderzoek een interactieve workshop te organiseren. Mogelijke deelnemers aan de workshop zijn diverse stakeholders van de uitzendsector (o.a. Federgon, Vormingsfonds, sectorconsulenten), VDAB, vertegenwoordigers van sociale partners (vakbonden en werkgeversfederaties (VOKA en UNIZO)) en beleidsmensen van de Vlaamse overheid (administratie en kabinet). Mogelijks kan de groep uitgebreid worden met enkele uitzendkantoren.

Verder stellen we voor om een beknopte samenvatting van de onderzoeksresultaten te publiceren in arbeidsmarktgerelateerde tijdschriften zoals Over.Werk van het Steunpunt Werk en Sociale Economie.

5 ONDERZOEKSTEAM EN REFERENTIES

Het onderzoeksteam zal bestaan uit Dr. Anneleen Peeters, An Van Pelt en Daphné Valsamis. Voor het uitvoeren van de voorgestelde opdracht zal bovendien beroep gedaan worden op de specifieke expertise van Dr. Dafne Reymen (experte diversiteit en econometrie). Alle medewerkers worden hieronder kort voorgesteld. Een uitgebreid CV van de teamleden is opgenomen in bijlage 2. De belangrijkste referenties voor de uitvoering van het onderzoek zijn opgenomen in §6.2.

5.1 Voorstelling van het onderzoeksteam

- **Dr. Anneleen Peeters**

Anneleen Peeters is doctor in de Economische Wetenschappen. Haar doctoraat, dat zij in 1999 behaalde aan de K.U.Leuven, behandelt het onderwerp 'Labour turnover Costs, Employment and Temporary work'. Zij heeft reeds verschillende artikels op haar naam in het domein van arbeidseconomie, en van tijdelijke en uitzendarbeid in het bijzonder. Anneleen werkt bij IDEA Consult als manager van het domein 'Arbeidsmarkt en Sociaal-economisch beleid'. Als onderzoeker en projectcoördinator, beheert ze verschillende studies en evaluaties rond thema's zoals tijdelijk werk, flexibiliteit en activering. In de periode 2002-2004, was Anneleen de coördinator van een Vlaamse EQUAL-project dat zich richtte op de integratie van oudere werknemers en allochtonen in KMO's (via het kanaal van uitzendarbeid). Momenteel is ze de promotor van een onderzoek voor Eurociett en Uni-Europe rond opleidingsmogelijkheden voor uitzendkrachten. Door haar doctoraat en talrijke studies voor Federgon (de federatie van uitzendwerk in België), heeft Anneleen een uitgebreide ervaring rond het thema uitzendarbeid opgebouwd.

- **An Van Pelt**

An Van Pelt is werkzaam bij IDEA Consult in het team Arbeidsmarkt en Sociaal-economisch beleid. Na haar studie van Handelsingenieur aan de K.U. Leuven, volgde ze de postgraduaatopleiding "Master in International Business Economics". In de periode 2001-2004 werkte An als onderzoeker aan het departement TEW van de K.U.Leuven. Bij IDEA Consult werkte An mee aan diverse onderzoeken rond uitzendarbeid (45-plus uitzendkrachten, student-uitzendkrachten, diverse onderzoeken rond het vinden van vast werk bij uitzendkrachten) en de samenwerking tussen VDAB en Federgon. An heeft een uitgebreide expertise ontwikkeld in het verwerken van grote databestanden en in econometrische analyses (OLS, logit, probit, tobit, ANOVA).

- **Daphné Valsamis**

Daphné Valsamis is sinds januari 2008 tewerkgesteld bij IDEA Consult in het team Arbeidsmarkt en Sociaal beleid. Zij studeerde in 2005 af als Licentiate in Economische Wetenschappen aan de ULB en volgde de postgraduaatopleiding "Master in Science of Economics", optie econometrie en arbeidseconomie, aan dezelfde faculteit. Van oktober 2005 tot december 2007 werkte Daphné als onderzoeker en assistente in de Departement van Toegepaste Economie van de ULB (DULBEA) in de onderzoeksgroep "Arbeidsmarkt" en "Sociale Zekerheid". Hierdoor heeft ze een brede economische kennis opgebouwd, met nadruk op econometrische vaardigheden (OLS, logit, probit, tobit, panel data) en

arbeidseconomie. Ze is momenteel betrokken bij een onderzoek voor Eurociett en Uni-Europe rond de opleidingsmogelijkheden voor uitzendkrachten en een studie rond het activeringsbeleid in Brussel (de effecten van het Contract voor Beroepsproject in opdracht van Actiris).

- **Dr. Dafne Reymen**

Dafne Reymen is werkzaam bij IDEA Consult sinds januari 2000. Momenteel is zij manager van het domein "Regionale en Stedelijke Ontwikkeling". Zij is tevens gastdocent aan de Economische Hogeschool Sint-Aloysius te Brussel (EHSAL). Na haar universitaire studies in België behaalde zij een "Master of Science in Econometrics" aan de London School of Economics. In 1999 behaalde zij haar doctoraat aan Stanford University. Relevant voor deze opdracht is haar rol in het sturend comité van het SUS.DIV netwerk (binnen het 6^{de} kaderprogramma van de EC). In het SUS.DIV netwerk werken 40, voornamelijk Europese, instellingen samen voor het verrichten van onderzoek met betrekking tot alle facetten van diversiteit. Dafne werkte ook, in opdracht van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, aan een handleiding gericht tot federale ambtenaren, leden van strategische cellen en federale mandatarissen voor het uitvoeren van een gendermainstreamingstrategie. In deze onderzoeksopdracht zal beroep gedaan worden op Dafne's expertise inzake kansengroepen en diversiteit, alsook de econometrische expertise (bv. probit/logitmodellen).

5.2 Referenties gerangschikt per kerncompetentie

Het team beschikt over de volgende kerncompetenties die nodig zijn voor een succesvolle uitvoering van de onderzoeksactiviteiten:

- (1) Uitgebreide kennis van de uitzendsector
- (2) Kennis rond "flexicurity" en actief arbeidsmarktbeleid (activering, opleiding)
- (3) Ruime ervaring met kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden

Hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste referenties.

(1) Uitgebreide kennis van de uitzendsector

Sinds 2003 analyseert IDEA Consult jaarlijks het bestand van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten in opdracht van Federgon. Het totale bestand bevat 5 à 6 miljoen records (individuele prestaties). Op basis van deze ruwe gegevens berekenen we het aantal unieke uitzendkrachten, enkele profielkenmerken (o.a. leeftijd, statuut, geslacht, nationaliteit), het aantal jobstudenten, het aantal gepresteerde uren uitzendarbeid op jaarbasis, ...

Beroepsopleiding van uitzendkrachten: een onderzoek naar best practices in de EU, Eurociett & Uni-Europe, 2008.

In dit onderzoek gaan we op zoek naar best practices in de EU wat betreft beroepsopleiding voor uitzendkrachten. Vooreerst brengen de profielkenmerken van de uitzendkrachten en alle opleidingsinitiatieven in de verschillende EU-lidstaten in kaart. Daarna worden goede praktijkvoorbeelden inzake beroepsopleiding voor uitzendkrachten meer in de diepte geanalyseerd om hieruit leereffecten te halen die internationaal overdraagbaar zijn. Daarnaast zal een handleiding opgesteld worden over hoe het ESF-fonds aangesproken kan worden om opleidingsinitiatieven te financieren.

Uitzendkrachten in 2006: profiel-en tewerkstellingskenmerken, Federgon, 2006-2007.

Deze studie bevat een profielonderzoek van de uitzendkrachten en hun tewerkstellingskenmerken met specifieke aandacht voor het analyseren van geregionaliseerde profielgegevens. Nieuwe aspecten in dit onderzoek zijn onder meer de gebruikte vervoersmiddelen en vervoersproblemen van uitzendkrachten en de opleiding van uitzendkrachten. Daarnaast komen ook topics als het vinden van vast werk en het gebruik van uitzendarbeid als transitie-instrument aan bod.

Studenten en uitzendarbeid, Federgon, 2006-2007.

Deze studie geeft meer inzicht in het fenomeen van werk via uitzendarbeid. Er werd niet enkel onderzocht wie de job zijn en met hoeveel ze zijn, maar ook wat hun motivatie is om te werken als student via uitzendarbeid en hoe tevreden ze zijn over hun uitzendwerk. Bovendien komt ook de meerwaarde van het werken als jobstudent via uitzendarbeid en de invloed hiervan op het zoekgedrag naar werk na afstuderen aan bod.

Publiek-private samenwerking Federgon -VDAB : meer werk door samen sterk, Federgon (in samenwerking met VDAB), 2006-2006.

In dit onderzoek wordt nagegaan hoe de arbeidsmarkt in Vlaanderen beter kan functioneren door samenwerking tussen VDAB als publieke actor en de private sector van arbeidsmarktintermediaren. Dit gebeurt door analyse van een aantal goede praktijkvoorbeelden. Uit een long list van samenwerkingsverbanden wordt een representatieve mix van praktijkvoorbeelden dieper onderzocht in individuele case studies. Een vergelijkende analyse van deze cases geeft inzicht in de succes- en faalfactoren van deze publiek-private samenwerkingsverbanden. Tenslotte worden aanbevelingen geformuleerd met het oog op succesvolle toekomstige samenwerkingen tussen VDAB en private arbeidsmarktintermediaren.

Uitzendkrachten in 2003: algemeen profiel en "ouderen en uitzendarbeid", Federgon, 2004.

Deze studie bevat een profielonderzoek van de uitzendkrachten en hun plaatsingen, met specifieke aandacht voor het analyseren van geregionaliseerde profielgegevens. Nieuw in dit onderzoek is de focus op de situatie van de oudere uitzendkrachten, hun motieven om te werken als uitzendkracht en hun kansen op het vinden van vast werk.

Profiel- en imago-onderzoek van de uitzendsector 2002, UPEDI, 2002.

Het eerste deel van de studie bestaat uit een profielonderzoek van de uitzendkrachten en hun plaatsingen, met specifieke aandacht voor het analyseren van geregionaliseerde profielgegevens. Het tweede deel bevat een imago-onderzoek van de uitzendsector, gebaseerd op enquêtes afgenomen bij uitzendkrachten, bedrijven en het grote publiek. Het imago-onderzoek analyseert diverse aspecten van de kwaliteit van arbeid.

Motieven voor uitzendarbeid: vraag- en aanbodsmotieven in de Europese Unie, CIETT, 2002.

Dit onderzoek, uitgevoerd door een team van IDEA en ECORYS-NEI, analyseert de motieven voor uitzendarbeid, zowel bij de aanbieders (de uitzendkrachten), als de vragers (de inlenende bedrijven). De verschillende motieven worden gerangschikt volgens hun belangrijkheid op basis van de theoretische en empirische literatuur terzake. Dit rapport geeft tevens inzicht in de arbeidsmarktpositie van uitzendarbeid en uitzendkrachten in zeven EU-landen en de evolutie van de voorbije jaren.

Uitzendkrachten in België: profiel en zoeken en vinden van vast werk, UPEDI, 1999-2000.

Deze studie analyseert het profiel van de uitzendkrachten in België en de kenmerken van de plaatsingen. Via een enquête wordt tevens onderzocht in welke mate uitzendkrachten vast werk zoeken en vinden. Daarbij wordt specifieke aandacht besteed aan de kenmerken van het vast werk en de persoonskenmerken van uitzendkrachten die vast werk vinden.

Randstad Interlabor in de Belgische uitzendsector: een benchmarking, Randstad Interlabor, 2000.

De studie bestaat uit een benchmarking van Randstad uitzendkrachten ten opzichte van de Belgische uitzendsector omtrent het zoeken en vinden van vast werk. Het cijfermateriaal biedt een inzicht in de mate waarin de Randstad Interlabor uitzendkrachten vast werk vinden. Verder wordt het vinden van vast werk gekoppeld aan profielkenmerken van de uitzendkrachten.

Marktstudie uitzendarbeid: sector vervoer, Randstad Interlabor, 1999.

Deze studie is een haalbaarheidsstudie voor uitzendarbeid in de sector vervoer. De kwantitatieve analyse geeft een overzicht van de economische performantie van de sector. Vervolgens worden vraag en aanbod van werknemers in de vervoersector geschetst, met specifieke aandacht voor het belang van tijdelijke arbeid. Een trendanalyse met uitdagingen voor de vervoersector in België sluit de studie af.

(2) Kennis rond "flexicurity" en actief arbeidsmarktbeleid (activering, opleiding)

Flexibiliteit op de Belgische arbeidsmarkt, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2005.

Deze studie maakt deel uit van de evaluatie van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2005, een initiatief van de Europese Commissie. Het doel van de studie is het analyseren van de flexibiliteit of rigiditeit van de Belgische arbeidsmarktregelgeving op vlak van arbeidstijden en arbeidscontracten. Het onderzoek biedt antwoord op volgende vragen: hoe flexibel is de Belgische arbeidsmarkt op vlak van arbeidstijden en -contracten? Op welke vlakken is de Belgische arbeidsmarkt meer of minder flexibel dan in andere landen? Wat is de impact van de arbeidsflexibiliteit op werkgelegenheid, werkloosheid en jobcreatie?

Evaluatie van de tendering trajectbegeleiding curatieve doelgroep in het kader van de sluitende aanpak, VDAB, 2005-2009.

IDEA Consult is aangesteld als externe evaluator van de trajecttendering van VDAB. Via een aanbestedingsprocedure worden aanbieders gezocht die in opdracht van VDAB remediërende trajecten voor de curatieve doelgroep van werkzoekenden uitvoeren. IDEA Consult evalueert het project en het proces van de uitbesteding van remediërende curatieve trajecten, alsook de kosten en baten van de projecttendering.

Evaluatie van het nieuwe opvolgingsstelsel voor werkzoekenden, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2007-2008.

De RVA hanteert sinds juli 2004 een nieuw systeem voor de opvolging van werkzoekenden door middel van verwittigingsbrieven en gesprekken. Deze opdracht analyseert de invloed van het nieuwe opvolgingsstelsel op het zoekgedrag van de werkzoekenden, en op de kansen op de arbeidsmarkt van de betrokken personen. Volgende aspecten komen aan bod: persoonlijke beleving van het opvolgingsstelsel, uitstroom uit de werkloosheid, uitstroom naar werk, situatie van geschorste werkzoekenden.

Onderzoek naar de betrokkenheid van werkzoekenden met het Contract voor Beroepsproject van Actiris, Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 2007-2008.

Sinds 2004 richt het Contract voor Beroepsproject van Actiris zich tot werklozen uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In opdracht van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest onderzoekt IDEA Consult volgende aspecten van het Contract voor Beroepsproject: de beweegredenen voor werkzoekenden om het contract al dan niet te tekenen, de tevredenheid van de werkzoekenden en een analyse van de factoren die ervoor zorgen dat het Contract met succes afloopt.

Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques (2007-2006-2005-2004), Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2004-2007.

IDEA Consult evalueert het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen. In deze evaluatie wordt onder meer aandacht besteed aan het werkgelegenheidseffect, de bruto- en netto-kostprijs van de maatregel en de specifieke bepalingen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst dienstencheques. IDEA be vraagt hiervoor gebruikers, werknemers en erkende ondernemingen.

Evaluatie tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen binnen ANPCB, Sociaal Fonds van het aanvullend paritair comité voor bedienden, 2006.

Binnen deze opdracht worden volgende tewerkstellingsmaatregelen geëvalueerd: tewerkstellingspremies voor aanwerving van oudere en jongere bedienden, aanvullende premies in het kader van tijdskrediet, opleidingen voor werkzoekenden en loopbaanbegeleiding en outplacement voor ervaren werknemers. Het bereik, de effectiviteit en de efficiëntie van de maatregelen worden op basis van data-analyse, surveys en interviews onderzocht.

Expertopdracht Inclusive Entrepreneurship, ESF Agentschap vzw (2007)

Deze expertopdracht werd door IDEA Consult uitgevoerd in het kader van de Community of Practice Inclusive Entrepreneurship opgezet binnen het Europese EQUAL programma. Concreet werd een tool om (regionaal) ondernemersbeleid in kaart te brengen getest voor de regio Vlaanderen. Bijzondere aandacht ging hierbij uit naar het stimuleren van ondernemerschap bij kansengroepen (allochtonen, vrouwen, jongeren, 50-plussers, personen met een arbeidshandicap, sociale economie). Drie groepen van stakeholders werden hiervoor be vraagd: beleidsmakers, specialist business advisors en ondernemers uit de kansengroepen die recent een eigen zaak opgestart hebben.

Globale evaluatie 2000-2006 van het ESF-project 'EVA', Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2006)

EVA is een project van het federaal ESF Doelstelling 3 programma 2000-2006 en richt zich op het verminderen van de loondiscriminatie tussen vrouwen en mannen door het aanpassen van de gangbare functieclassificatiesystemen. IDEA Consult staat in voor de eindevaluatie van het ESF-project EVA. Uit de evaluatie blijkt welke acties de projectpromotor en projectpartners ondernomen hebben en hoe deze werden uitgevoerd. De verwachte en reële resultaten van het project worden in kaart gebracht. De oorzaken voor het al dan niet behalen van de doelstellingen worden belicht.

SAIDA, VDAB (2005)

Dit onderzoek bestudeert de mogelijke diversifiëring in methodiek van loopbaanoriëntatie voor nieuwkomers bij de VDAB. IDEA Consult begeleidt de VDAB bij het verder ontwikkelen van het materiaal loopbaanoriëntatie. Tevens worden de factoren onder de loep genomen die het succes van trajecten voor nieuwkomers beïnvloeden. Hiervoor wordt een bevraging georganiseerd met nieuwkomers die een succesvol traject hebben doorlopen.

EQUAL project RE-IN+45, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, ESF agentschap (2002-2004)

Dit project heeft als doelstelling om te arbeidsmarktintegratie van 45-plussers en allochtonen te bevorderen. Tijdens het project wordt een methodologie ontwikkeld om deze doelgroepen bij KMO's te plaatsen door middel van tijdelijk werk. Het project is een partnerschap tussen VDAB, Vitamine W, Randstad en IDEA Consult. IDEA Consult is verantwoordelijk voor het projectmanagement en de methodologische begeleiding.

(3) Ruime ervaring met kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden

We staven onze methodologische kennis aan de hand van projecten die gelijkaardig zijn aan het voorgestelde onderzoeksproject. Tot onze methodologische expertise behoren:

- het werken met enquêtes
- het analyseren van grote gegevensbestanden
- het verwerken en interpreteren van statistieken en indicatoren
- het uitvoeren van verklarende analyses aan de hand van statistische en econometrische analysetechnieken (vb. OLS, logit, probit, tobit, ANOVA, panel data).

IDEA Consult heeft ervaring met de verwerking van gegevens uit uiteenlopende bronnen zoals Kruispuntbank Sociale Zekerheid, administratieve bestanden van overheidsinstanties, bestanden van een Sociaal Fonds, etc.

Verder maakt IDEA Consult bij de uitvoering van projecten veelvuldig gebruik van kwalitatieve onderzoekstechnieken. Vooral individuele interviews en groepsgesprekken worden in bijna elk onderzoek gehanteerd om op een snelle en efficiënte wijze informatie te verzamelen bij relevante stakeholders. Zo kunnen onder meer tijdens deze interviews de gerealiseerde doelstellingen en resultaten afgetoetst worden.

In het kader van de meeste VIONA-onderzoeken worden tijdens het onderzoeksproces of als afsluiter workshops en/of rondetafelgesprekken georganiseerd. Tijdens deze workshops worden de gerealiseerde doelstellingen en resultaten afgetoetst of gedissemineerd naar de verschillende stakeholders.

BIJLAGE 1: BESCHRIJVING VAN HET ONDERZOEKSPROJECT

1 Achtergrond en probleemstelling

Het concept van flexicurity (Wilthagen, 1998) verzoent twee op het eerste gezicht tegenstrijdige begrippen: flexibiliteit (flexibility) en zekerheid (security).

Langs de ene kant hebben bedrijven nood aan een flexibel personeelsbestand om snel te kunnen inspelen op marktonwikkelingen. Hierbij kunnen vier vormen van arbeidsflexibiliteit onderscheiden worden:

- externe numerieke flexibiliteit (flexibiliteit inzake aanwerving en ontslag)
- interne numerieke flexibiliteit (werktijden, overwerk e.d.)
- functionele flexibiliteit (multi-inzetbaarheid, flexibele organisatie van de arbeid)
- loonflexibiliteit (prestatie- of resultaatafhankelijke beloning)

Langs de andere kant wensen werknemers zekerheid te hebben over hun arbeids- en inkomenssituatie. Wat betreft de dimensie van zekerheid onderscheiden we eveneens vier vormen:

- jobzekerheid (de zekerheid om bij een bepaalde werkgever een bepaalde job te houden)
- werkzekerheid/employability (de zekerheid om aan het werk te blijven, niet per se bij dezelfde werkgever)
- sociale/inkomenszekerheid (inkomensbescherming bij het wegvallen van betaalde arbeid)
- combinatiezekerheid (de zekerheid om betaalde arbeid te kunnen combineren met andere maatschappelijke verantwoordelijkheden en verplichtingen).

Uitzendarbeid kan een belangrijke rol spelen in de flexicurity-strategie en dit zowel in de dimensie van flexibiliteit als van zekerheid.

Langs de kant van de bedrijven zorgt uitzendarbeid voor externe numerieke flexibiliteit doordat uitzendkrachten flexibel kunnen ingezet worden ter versterking of vervanging van het bestaande personeel. Naast dit flexibiliteitsmotief ziet men in de praktijk dat meer en meer bedrijven uitzendarbeid gaan gebruiken als rekruteringskanaal. De motivering waarom bedrijven beroep doen op uitzendarbeid vormt een van de onderzoeksvragen van dit voorstel.

Langs de kant van de werknemers kan uitzendarbeid een impact hebben op de employability of werkzekerheid van werknemers. Door te werken via uitzendarbeid kan een persoon aan het werk blijven, maar niet noodzakelijk in hetzelfde bedrijf of in dezelfde functie. De werkervaring opgedaan via uitzendopdrachten kan ook bijdragen tot het verhogen van de inzetbaarheid van de werknemer. Indien uitzendkrachten doorstromen naar vast werk, leidt

uitzendarbeid ook tot jobzekerheid. Het al dan niet vinden van vast werk door uitzendkrachten is een andere belangrijke onderzoeksvraag in dit voorstel.

Onderzoek door IDEA Consult¹ naar de profielkenmerken van uitzendkrachten geeft aan dat kansengroepen ruim vertegenwoordigd zijn in de uitzendpopulatie (bijna 233.000 Vlaamse uitzendkrachten in 2006):

- 9,5% van de uitzendkrachten zijn ouder dan 45 jaar;
- 8,9% van de Vlaamse uitzendkrachten is niet-Belg. 3,8% heeft een andere EU nationaliteit en 5,2% heeft een niet-EU nationaliteit;
- 9,5% van de Vlaamse uitzendkrachten heeft een Maghrebijnse of Turkse etniciteit;
- In Vlaanderen is 14% van de uitzendkrachten kortgeschoold (max. diploma Lager Secundair Onderwijs)²;

Het vinden van vast werk door uitzendkrachten vormt eveneens het voorwerp van onderzoek van IDEA Consult en dit in verscheidene jaren. De tabel hieronder toont het percentage uitzendkrachten dat vast werk gevonden heeft in Vlaanderen.

Tabel 2: Het vinden van vast werk bij uitzendarbeid als hoofdbezigheid in Vlaanderen

	2006	2003	2001
T.o.v. opdracht beëindigd	67,1%	65,3%	59,4%
T.o.v. alle opdrachten	57,1%	56,0%	47,9%

Bron: IDEA Consult op basis van enquêteresultaten

Tot op heden is echter nog geen onderzoek gevoerd naar verschillen in het vinden van vast werk door uitzendkrachten uit kansengroepen en de gemiddelde uitzendkracht. Bovendien geven de percentages in Tabel 2 een momentopname weer gebaseerd op een enquête bij uitzendkrachten (de respondent werd gevraagd of hij/zij vast werk gevonden had op het moment van de enquête). Om inzicht te krijgen in de doorstroom van uitzendkrachten naar duurzaam werk is een diepere analyse van transitie tussen werkloosheid, uitzendarbeid en vast werk nodig, bij voorkeur op populatiegegevens. Om de meerwaarde van uitzendarbeid voor het vinden van vast werk aan te tonen is het bovendien noodzakelijk de resultaten van de uitzendkrachten te vergelijken met een controlegroep (bestaande uit werkzoekenden zonder recente uitzendervaring maar met gelijkaardige profielkenmerken). Dit onderzoeksvoorstel tracht aan bovenstaande tekortkomingen tegemoet te komen.

¹ "Uitzendkrachten in 2006: profiel en tewerkstellingskenmerken", IDEA Consult (2007), in opdracht van Federgon

² Scholingsniveau is gebaseerd op enquêteresultaten van een representatieve steekproef van uitzendkrachten. De andere kenmerken zijn gebaseerd op bestandsanalyse van de ganse populatie van uitzendkrachten.

2 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen die dienen beantwoord worden zijn de volgende:

1. Is interimwerk in de regel een troef om door te stromen naar vast werk of blijven uitzendkrachten voor langere periodes in dit tijdelijke circuit actief?
2. Wat is het aandeel van (diversiteits)kansengroepen in interim? In welke mate is uitzendarbeid voor hen een springplank naar vast werk?
3. In welke mate hanteren bedrijven uitzendarbeid als flexibiliteitsinstrument, in welke mate als rekruteringskanaal (bijkomende proefperiode) voor kandidaat-werknemers? Verschilt dit gebruik naargelang het profiel van de betrokken werknemers (hoog- of kortgeschoold, kansengroepen,...)?
4. Welke opleidingsmogelijkheden worden aangeboden aan uitzendkrachten? Krijgen zij voldoende opleidingskansen (bv. via werkplekopleiding, vorming via de sector of de sector van de gebruiker)? Heeft de sector nood aan extra instrumenten/maatregelen ter stimulering van opleiding?

3 Plan van aanpak

Om de studie uit te voeren, wordt het onderzoeksproces opgedeeld in drie stappen. Het plan van aanpak met de uit te voeren taken en resultaten per fase staat samengevat in Tabel 1. Een gedetailleerde beschrijving van elke onderzoeksfase volgt hierna.

Stap 1: Analyse van het vinden van vast werk

In deze eerste onderzoeksstap gaan we na of uitzendarbeid een springplank is naar vast werk. Dit wordt geanalyseerd voor uitzendkrachten in het algemeen en voor uitzendkrachten uit de kansengroepen in het bijzonder (kortgeschoolden, ouderen, arbeidsgehandicapten en allochtonen).

Voor de uitvoering van deze stap zal gebruik gemaakt worden van de volgende administratieve bestanden³ die aan elkaar gekoppeld zullen worden:

- Het bestand van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten
- Het cliëntvolgsysteem van VDAB met koppeling aan Dimona-aangiftes

Deze bestanden bieden het voordeel dat ze complementaire en actuele informatie bevatten en bovendien snel beschikbaar zijn. We bespreken deze administratieve bestanden hierna in meer detail.

³ Een ander administratief bestand dat gebruikt kan worden, is het "Datawarehouse arbeidmarkt en sociale bescherming" van de Kruispuntbank. Om verschillende redenen hebben we echter besloten om dit bestand niet te gebruiken. Ten eerste is enkel de kansengroep van de ouderen detecteerbaar in het Datawarehouse. De variabelen scholingsniveau, etniciteit en arbeidshandicap zijn niet opgenomen in het bestand. Een andere belangrijk nadeel is het meetmoment van het Datawarehouse. Zo wordt de tewerkstelling door RSZ in het bestand weergegeven op het einde van het kwartaal, een tijdstip waarop uitzendkrachten vaak niet onder contract zijn (bijv. op 31 december). Ten derde zit er redelijk wat vertraging op de gegevens, waardoor 2004 het meest recente jaar is waarover data beschikbaar is.

1. Het bestand van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten

Het eerste administratief bestand is dat van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten. Dit bestand bevat de volledige populatie van alle uitzendkrachten in België over een bepaalde periode met:

- Identificatiegegevens zoals geslacht, geboortedatum en nationaliteitscode;
- Arbeidstijdgegevens zoals statuut, aantal bezoldigde uren/dagen en het jaar en kwartaal van tewerkstelling.

Voor alle uitzendkrachten zijn gegevens over elke uitzendopdracht die ze in een bepaald jaar/kwartaal presteerden beschikbaar. Voor dit onderzoek zullen reeds gegevens met betrekking tot het jaar 2007 beschikbaar zijn. Bovendien bestaan er ook historische bestandsgegevens (bijv. periode 2003-2006).

Met dit bestand van het Sociaal Fonds kan vooreerst berekend worden hoeveel unieke uitzendkrachten in een bepaalde periode (bv. het jaar 2007) actief waren. Op basis van de geboortedatum en nationaliteit kunnen we vervolgens het aandeel ouderen en niet-belgen berekenen. Bovendien kan men via de naamherkenningsmethode⁴ van VDAB een inschatting maken van het aantal allochtone uitzendkrachten. Informatie over het scholingsniveau en arbeidsgeschiktheid is niet beschikbaar in het bestand van het Sociaal Fonds.

Door de beschikbaarheid van historische bestanden⁵ kan voor elke uitzendkracht (bv. in het jaar 2007) het uitzendarbeidverleden geanalyseerd worden. Zo weet men bijvoorbeeld of een uitzendkracht in voorgaande jaren al uitzendarbeid verrichtte en met welke intensiteit (bijv. aantal uren uitzendarbeid op jaarbasis). Via deze gegevens kunnen we zicht krijgen op het aandeel uitzendkrachten dat voor langere periodes actief is in het interimcircuit.

2. Cliëntvolgsysteem van VDAB met koppeling aan Dimona-aangifte

Het tweede administratief bestand dat gebruikt zal worden in deze onderzoeksstap is het cliëntvolgsysteem van VDAB (CVS). Dit bestand van VDAB levert voor elke werkzoekende gegevens aan over zijn profiel en over zijn traject.

Er zal ten eerste een koppeling gebeuren tussen het bestand van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten en het CVS. Uit het bestand van het Sociaal Fonds beschikken we over de unieke identificatiegegevens (rijksregisternummer) van alle Vlaamse uitzendkrachten in een bepaalde periode. Vervolgens kijken we welke van deze uitzendkrachten terug te vinden zijn in het CVS. Dit kan zijn omdat ze ooit een werkloosheidsuitkering ontvingen of omdat ze ingeschreven waren als werkzoekende (bv. als student in wachttijd). Gegeven dat de meeste werkzoekenden zich eerst inschrijven bij VDAB (ook indien ze bv. snel werk vinden via een uitzendbureau en geen werkloosheidsuitkering ontvangen)

⁴ De naamherkennings-methode van VDAB is op dit ogenblik de standaardtechniek voor het identificeren van allochtonen onder de Vlaamse werkzoekenden. Via een programma worden de voor- en familienaam van personen gescreend en vergeleken met namenlijsten. Wanneer voornaam en familienaam in de lijst voorkomen, worden ze gerubriceerd bij de Maghrebijnen en Turken. Hierdoor worden personen met een Belgische nationaliteit, maar van Maghrebijnse of Turkse herkomst als "allochtoon" geïdentificeerd. Migranten afkomstig van andere landen (vb. Azië, ex-Sovjetrepublieken,...) worden via deze methode niet als allochtoon gedefinieerd.

⁵ Sinds 2003 voert IDEA Consult jaarlijks een analyse uit op de bestanden van het Sociaal Fonds van de uitzendkrachten. Hierdoor is er reeds een tijdreeks beschikbaar vanaf 2003. Het gebruik van deze gegevens in het kader van de voorgestelde VIONA-opdracht is enkel mogelijk indien Federgon hiertoe toelating geeft.

verwachten we dat de meerderheid van de uitzendkrachten opgenomen zal zijn in het CVS-bestand, maar het exacte aandeel is op voorhand niet in te schatten. De focus van dit onderzoek zal daarom liggen op het analyseren van het vinden van vast werk bij werkzoekenden die als uitzendkracht aan de slag gingen en het vergelijken met een controlegroep van werkzoekenden die geen recente ervaringen hebben als uitzendkracht.

Het CVS bevat verschillende persoonskenmerken van elke werkzoekende zoals opleidingsniveau, allochtone afkomst, leeftijd, geslacht, al dan niet arbeidsgehandicapt zijn en werkloosheidsduur. Bovendien geeft het CVS ook informatie over de gevolgde trajecten van elke werkzoekende bij VDAB (bijv. aantal uren opleiding, intensiteit bemiddeling). Het aandeel kansengroepen in deze deelpopulatie van uitzendkrachten (ingeschreven als werkzoekende bij VDAB) kan dus ook bestudeerd worden. Het gaat hier dan zowel over kortgeschoolden, ouderen, arbeidsgehandicapten als allochtonen.

Bovendien heeft VDAB de mogelijkheid om een koppeling te maken tussen het CVS-bestand en Dimona, de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling door werkgevers aan RSZ. Dit stelt ons in staat om voor elke uitzendkracht die als werkzoekende ingeschreven is bij VDAB te weten wat zijn/haar arbeidsmarktsituatie is op een bepaald tijdstip. Zo kan een persoon werkloos zijn, vast werk gevonden hebben of via uitzendarbeit aan het werk zijn. Op basis van deze informatie zullen 3 soorten analyses gebeuren:

1. Berekenen van het **uitstroompercentage naar vast werk** (met onderscheid bepaalde/onbepaalde duur, sector van tewerkstelling) op een bepaald tijdstip voor alle uitzendkrachten gekend in het CVS. Aparte analyses zullen uitgevoerd worden per kansengroep (kortgeschoolden, ouderen, arbeidsgehandicapten en allochtonen). Ook voor de controlegroep (bestaande uit werkzoekenden die geen recente ervaring hadden als uitzendkracht) zal het uitstroompercentage naar vast werk berekend worden.
2. Analyse van **transities tussen werkloosheid, uitzendarbeit en (vast) werk** die uitzendkrachten doormaken (op verschillende tijdstippen). Gezien de veelheid aan transities die één persoon kan doorlopen, zal hierbij gewerkt worden met bepaalde loopbaanpaden.
3. Econometrische analyse van de **determinanten van het vinden van vast werk** bij uitzendkrachten en controlegroep

We gaan hierna dieper in op deze econometrische analyse waarbij we nagaan welke factoren bepalend zijn voor het vinden van vast werk.

Het vinden van vast werk kan beïnvloed worden door verschillende factoren. Dit kan voorgesteld worden zoals in onderstaande tabel. Het vinden van vast werk wordt hier beïnvloed door factoren op 3 niveaus (micro-, meso- en macroniveau). Bovendien kunnen de factoren opgesplitst worden in 2 groepen op basis van het feit of uitzendarbeit er al dan niet een impact op kan hebben.

Tabel 3: Factoren die het vinden van vast werk beïnvloeden en waarop uitzendarbeid al dan niet een impact kan hebben

	Geen/weinig impact van uitzendarbeid mogelijk	Impact van uitzendarbeid mogelijk
Micro	<ul style="list-style-type: none"> - Leeftijd - Geslacht - Etniciteit/afkomst - Handicap - Initieel opleidingsniveau - Gezinssituatie - Financiële situatie - Werkloosheidsverleden 	<ul style="list-style-type: none"> - Kennis - Vaardigheden - Werkervaring - Beroep - Motivatie/werkattitude
Meso/regionaal	<ul style="list-style-type: none"> - Sociale omgeving - Economische structuur van de regio - Activeringsbeleid 	
Macro/federaal	<ul style="list-style-type: none"> - Conjunctuur - Activerings- en sanctioneringsbeleid - Sociale zekerheidsstelsel/ uitkeringsstelsel (duur, hoogte) 	

Bron: IDEA Consult

Zo kan op microniveau het vinden van vast werk beïnvloed worden door bijvoorbeeld etniciteit, leeftijd, werkloosheidsverleden, etc. Dit zijn allen persoonskenmerken waarop uitzendarbeid geen of weinig impact kan hebben. Anderzijds zijn er factoren die het vinden van vast werk beïnvloeden waarop uitzendarbeid wel een mogelijke impact kan hebben. Zo zorgt uitzendarbeid ervoor dat een persoon een werkervaring kan voorleggen en bepaalde vaardigheden kan opdoen. Indien de uitzendkracht opleiding krijgt, kan dit ook invloed hebben op zijn/haar kennisniveau. Het uitvoeren van uitzendarbeid kan ook de werkattitude/motivatie van een persoon beïnvloeden.

Op basis van bovenstaande tabel zal een probit-model uitgewerkt worden dat de kans op vast werk modelleert als zijnde afhankelijk te zijn van een aantal factoren (zie formule hieronder). De focus ligt hierbij op het microniveau.

$$P(\text{kans op vast werk}) = F(\text{profielkenmerken, kenmerken van arbeidsmarktverleden, andere kenmerken,...})$$

Ten eerste zullen een aantal profielkenmerken opgenomen worden in het model. Voorbeelden hiervan zijn geslacht, leeftijd, allochtone afkomst, opleidingsniveau, kennis van het Nederlands. Daarnaast wordt de kans op vast werk ook beïnvloed door kenmerken van het arbeidsmarktverleden van de persoon in kwestie. Het kan hier gaan over de werkloosheidsduur, het volume van uitzendarbeid gepresteerd in een bepaald jaar, het volgen van een traject bij VDAB (bijv. aantal uren opleiding van VDAB), opvolging door RVA (staat van dossier) etc.

Andere factoren op microniveau waarover geen data beschikbaar is, zullen niet opgenomen worden in het model. Het gaat hier dan over kwalitatieve kenmerken zoals de motivatie of werkattitude van een persoon. Ook andere kenmerken van

meso- en macroniveau die de kans op vast werk beïnvloeden (bijv. conjunctuur, economische structuur van de regio) komen niet voor in het model.

We stellen voor om bovenstaand model toe te passen op 2 groepen: een groep werkzoekenden die uitzendarbeit verricht heeft in het recente verleden en een controlegroep van werkzoekenden die geen (recente) ervaring heeft gehad met uitzendarbeit. Alle andere kenmerken zijn gelijkaardig tussen beide groepen. Op basis van het vergelijken van beide groepen kan nagegaan worden of het verrichten van uitzendarbeit een significant effect heeft op het vinden van vast werk. Bovendien kunnen de determinanten van het vinden van vast werk verschillen tussen beide groepen. Deze econometrische analyse gaat eveneens een antwoord bieden op de vraag of het behoren tot een kansengroep (bv. kortgeschoold, allochtoon) al dan niet een significant effect heeft op het doorstromen naar vast werk.

Stap 2: Motieven voor het gebruik van uitzendarbeit en opleiding van uitzendkrachten

De tweede stap van het onderzoek heeft een tweevoudig doel. Ten eerste beogen we zicht te krijgen op de verschillende motieven voor het gebruik van uitzendarbeit door bedrijven. Ten tweede beogen we een beeld te vormen van het aanbod en de vraag naar opleiding/vorming van uitzendkrachten.

Beide thema's zullen op een kwalitatieve wijze onderzocht worden via een enquête bij bedrijven en individuele interviews bij betrokken actoren (o.a. uitzendkantoren, sectorconsulenten van Vooruitzenden, enz.).

(1) Motieven voor het gebruik van uitzendarbeit

Uitzendarbeit wordt geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeit en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Uitzendarbeit is slechts toegelaten in drie welbepaalde gevallen:

- voor de vervanging van een vaste werknemer van wie de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst is of een einde heeft genomen;
- bij tijdelijke vermeerdering van werk;
- voor de uitvoering van bepaalde uitzonderlijke werkzaamheden.

De maximumduur tijdens de welke uitzendarbeit is toegelaten, alsook de procedure die moet worden gevolgd om een beroep te mogen doen op uitzendarbeit, verschillen al naargelang het om vervanging, vermeerdering van werk of uitzonderlijk werk gaat.

Bovenstaande wetgeving blijkt echter niet langer rekening te houden met de realiteit⁶, waarin bedrijven beroep doen op uitzendarbeit als structureel flexibiliteitsinstrument én wervingsinstrument. Enkele resultaten uit eerdere onderzoeken geven hiervoor reeds een indicatie:

⁶ In 2006 heeft de federale regering aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad gevraagd de wetgeving inzake uitzendarbeit te actualiseren en instroom als motief voor uitzendarbeit in te voegen, maar deze besprekingen hebben niet geleid tot een consensus terzake.

- Uit een bevraging bij 650 inlenende bedrijven⁷ blijkt dat het recruterend van vast personeel voor 6 op 10 bedrijven een belangrijk tot zeer belangrijk motief is.
- Een bevraging van 1.500 uitzendkrachten⁸ geeft aan dat werkervaring opdoen en doorstromen naar vast werk de belangrijkste beweegredenen zijn om te werken als uitzendkracht. Uit hetzelfde onderzoek bleek dat 63% van de uitzendkrachten vast werk vond na afloop van hun uitzendopdracht.

Om inzicht te krijgen in de motieven waarom bedrijven uitzendarbeid gebruiken alsook het aanbod van opleiding voor uitzendkrachten, stellen we een telefonische enquête bij Vlaamse bedrijven voor. Gezien uitzendarbeid in de publieke sector weinig gebruikt wordt (o.a. omwille van wettelijke beperkingen), zal de steekproef beperkt worden tot de privé-sector. De zeer kleine ondernemingen (< 10 werknemers) zullen eveneens niet meegenomen worden gezien de kleine kans dat ze ervaring hebben met uitzendarbeid.

De beoogde netto-respons van de enquête is 450 bedrijven die recentelijk (bijv. laatste 2 jaar) beroep deden op uitzendarbeid. Opdat de resultaten representatief zouden zijn voor zowel grote als kleinere ondernemingen, zal de netto-respons gelijk verdeeld worden over 3 groepen bedrijven (10 tot 49 werknemers, 50 tot 99 werknemers, 100 en meer werknemers) met dus 150 bedrijven in elke groep. Ook zal er gewaakt worden over een representatieve verdeling van bedrijven uit de industrie versus de dienstensector.

Een web-based enquête zou een kostenefficiëntere methode zijn bij de doelgroep van bedrijven. Echter, hiervoor dienen we te beschikken over persoonlijke e-mailadressen van HR-verantwoordelijken van bedrijven die ervaring hebben met uitzendarbeid. Zulke gegevens zijn echter niet beschikbaar. Een telefonische enquête heeft wel het voordeel dat de omvang van de netto-respons kan bewaakt worden alsook de representativiteit van de respons (grootte bedrijf, industrie versus diensten). Voor de uitvoering van telefonische enquêtes werkt IDEA Consult samen met het enquêtebureau Rogil⁹ dat een uitgebreide ervaring heeft in dit soort bevestigingen.

Inhoudelijk zullen volgende topics aan bod komen in de vragenlijst voor de bedrijven:

- Sector van activiteit (is quota-variabele)
- Intensiteit van het gebruik van uitzendarbeid (aantal uren, aantal koppen, relatief t.o.v. aantal vaste werknemers)
- Motieven voor het gebruik van uitzendarbeid (vervanging, uitzonderlijk werk, buffercapaciteit, rekrutering,...)
- Wanneer wordt uitzendarbeid gebruikt (bijv. seizoensafhankelijk)
- Aandeel kansengroepen onder de uitzendkrachten
- Aanbod van opleiding/vorming voor uitzendkrachten die in het bedrijf tewerkgesteld worden (aantal uren, type opleiding,...)

⁷ Het gaat hier om bedrijven die ooit beroep deden op uitzendkrachten (zie IDEA-onderzoek: De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit, Federgon, 2002).

⁸ Uitzendkrachten in 2006: profiel- en tewerkstellingskenmerken, Federgon, 2007.

⁹ www.rogil.be, contactpersoon Ludovic Depoortere/Steven Debacker

(2) Opleiding van uitzendkrachten

Een laatste onderzoeksvraag die in het kader van dit onderzoek beantwoord zal worden heeft betrekking op de opleidingsinspanningen voor uitzendkrachten. Dit onderwerp is tot op heden relatief weinig bestudeerd. Diverse initiatieven geven echter aan dat dit onderwerp meer aandacht krijgt:

- CAO betreffende de vorming en tewerkstelling van uitzendkrachten (11/10/2005);
- Goedkeuring van Individuele Beroepsopleiding-interim¹⁰ (IBO-interim) door de Vlaamse regering en overeenkomst VDAB-Federgon over de samenwerking terzake (juli 2006).
- Oprichting van het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU) door de sociale partners van de uitzendsector (Federgon, ABVV, ACLVB en ACV) (2006);
- Bijkomende vormingsengagementen voor uitzendkrachten in meest recente sectorakkoord (06/07/2007);
- Samenwerkingsovereenkomst tussen VDAB en de uitzendsector (o.a. rond de toeleiding naar en organisatie van opleidingen) (okt.2007)
- Samenwerkingsinitiatieven tussen de uitzendsector en diverse sectororganisaties (bv. met voeding (IPV), elektriciteit (Vormelek)).

Voor het onderzoek zal gestart worden met het verzamelen van bestaand beschikbaar materiaal rond opleidingsinspanningen voor uitzendkrachten. We denken hier ondermeer aan volgende bronnen:

- Wetgevende documenten, brochures, rapporten, persberichten,... met betrekking tot bovenstaande opleidingsinitiatieven (o.a. vormingsfonds, sectoriële samenwerkingen, IBO-interim)
- Informatie rond opleidingskansen voor uitzendkrachten uit voorgaand onderzoek: op basis van een bevraging van 1.500 uitzendkrachten¹¹ werden gegevens verzameld over de deelnamekansen aan opleiding, duurtijd van een opleiding, soort opleiding, locatie, al dan niet betaald worden tijdens de opleiding.
- Een lopend onderzoek voor Eurociett en UniEurope naar best practices inzake beroepsopleiding voor uitzendkrachten in de EU.
- Gegevens uit de sociale balans over opleiding: uitzendbureaus zijn verplicht een vormingsbijdrage te betalen aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten en hun vormingsinspanningen voor deze groep mee aan te geven in de Sociale Balans. Er zal onderzocht worden in welke mate deze bron nuttige gegevens kan opleveren voor het onderzoek.

Vervolgens voorzien we een reeks individuele interviews met uitzendkantoren, het vormingsfonds voor uitzendkrachten (VUF), VDAB, de sectorconsulenten van Vooruitzenden en sectorfederaties waarmee de uitzendsector samenwerkt rond opleiding (bijv. IPV).

¹⁰ Via een IBO-interim traject werkt men gedurende maximaal 8 weken als uitzendkracht voorafgaand aan de IBO, die maximum 26 weken kan duren bij dezelfde werkgever. Daarna krijgt de werknemer een contract van onbepaalde duur. IBO-interim kan uitsluitend voor werkzoekenden die behoren tot één van volgende kansengroepen: personen ouder dan 50 jaar, personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst.

¹¹ Uitzendkrachten in 2006: profiel- en tewerkstellingskenmerken (2007), Federgon.

In deze individuele interviews zal dieper ingegaan worden op de opleidingsmogelijkheden die al dan niet geboden worden aan uitzendkrachten. Het doel van deze gesprekken is niet alleen een beter zicht te krijgen op de deelnamekansen aan opleiding door uitzendkrachten, maar ook de gemiddelde omvang/duurtijd van de opleiding en het type opleiding. Op die manier kan ondermeer nagegaan worden in welke mate deze opleidingen systematisch aan alle uitzendkrachten aangeboden worden (inclusief kansengroepen) en of zij de inzetbaarheid ("employability") verhogen. In de interviews zal eveneens gepeild worden of de uitzendsector nood heeft aan bijkomende instrumenten/maatregelen voor het ondersteunen/stimuleren van opleiding.

Stap 3: Workshop en conclusies

In deze laatste onderzoeksstap worden de resultaten van de vorige onderzoeksstappen gebundeld om te komen tot een aantal conclusies aangaande uitzendarbeid en kansengroepen. Deze conclusies dienen een antwoord te geven op de onderzoeksvragen die eerder geformuleerd werden, met name:

1. Is interimwerk in de regel een troef om door te stromen naar vast werk of blijven uitzendkrachten voor langere periodes in dit tijdelijke circuit actief?
2. Wat is het aandeel van (diversiteits)kansengroepen in interim? In welke mate is uitzendarbeid voor hen een springplank naar vast werk?
3. In welke mate hanteren bedrijven uitzendarbeid als flexibiliteitsinstrument, in welke mate als rekruteringskanaal (bijkomende proefperiode) voor kandidaat-werknemers? Verschilt dit gebruik naargelang het profiel van de betrokken werknemers (hoog- of kortgeschoold, kansengroepen,...)?
4. Welke opleidingsmogelijkheden worden aangeboden aan uitzendkrachten? Krijgen zij voldoende opleidingskansen (bv. via werkplekopleiding, vorming via de sector of de sector van de gebruiker)? Heeft de sector nood aan extra instrumenten/maatregelen ter stimulering van opleiding?

Omdat bovenstaande vragen heel wat discussie losweken bij diverse actoren, stellen we voor een interactieve workshop te organiseren in de laatste fase van het onderzoek. Op deze workshop zullen de onderzoeksresultaten ter validering en aanvulling voorgelegd worden aan de deelnemers. De feedback die gegeven wordt op de workshop zal meegenomen worden bij het opstellen van het eindrapport van het onderzoek.

Mogelijke deelnemers aan de workshop zijn diverse stakeholders van de uitzendsector (o.a. Federgon, Vormingsfonds, sectorconsulenten), VDAB, vertegenwoordigers van sociale partners (vakbonden en werkgeversfederaties (VOKA en UNIZO)) en beleidsmensen van de Vlaamse overheid (administratie en kabinet). Mogelijks kan de groep uitgebreid worden met enkele uitzendkantoren.

Vervolgens zal een concept-eindrapport aan de opdrachtgever overgemaakt worden. Op basis van de opmerkingen van de visiegroep zal het eindrapport gefinaliseerd en opgeleverd worden.

BIJLAGE 2: CV'S VAN DE TEAMLEDEN

CURRICULUM VITAE Anneleen Peeters

PERSONALIA

Naam	Anneleen Peeters
Werkadres	IDEA Consult Kunstlaan 1-2, bus 16 1210 Brussel t: ++32 2 282 17 75 f: ++32 2 282 17 15 anneleen.peeters@ideaconsult.be www.ideaconsult.be
Geboortedatum en -plaats	6 juli, 1972 in Leuven (België)
Nationaliteit	Belg

OPLEIDING

Instelling	Katholieke Universiteit Leuven
Datum	1995-1999
Diploma	Doctor in de Economische Wetenschappen <u>onderwerp</u> : "Labour Turnover Costs, Employment and Temporary Work" <u>promotor</u> : Prof. P. De Grauwe <u>copromotor</u> : Prof. F. Abraham
Instelling	Katholieke Universiteit Leuven
Datum	1994-1995
Diploma	Geaggregeerde in de Economische Wetenschappen,
Graad	grote onderscheiding
Instelling	Birkbeck College, University of London
Datum	1994-1995
Diploma	Master of Science in Economics
Graad	distinction
Instelling	Katholieke Universiteit Leuven
Datum	1990-1994
Diploma	Licentiaat in de Economische Wetenschappen,
Graad	grote onderscheiding

BEROEPSERVARING

Datum	oktober 1999-...
Plaats	IDEA Consult
Functie	Manager (sinds begin 2006)
Omschrijving	Arbeidsmarkt- en sociaal-economisch onderzoek

Datum	oktober 1995-september 1999
Plaats	Katholieke Universiteit Leuven – Departement Economie
Functie	assistent in de werkgroep internationale economie (bij Prof. P. De Grauwe), aspirant F.W.O.-Vlaanderen
Omschrijving	Doctoraatsonderzoek rond het effect van aanwervings- en ontslagkosten op werkgelegenheid + begeleiding van thesisstudenten

REFERENTIES

Arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid:

- ✓ Beroepsopleiding van uitzendkrachten: een onderzoek naar best practices in de EU, Eurociett, 2008
- ✓ Food@work, Fevia, 2007-2008.
- ✓ Van werk naar werk... De markt van outplacement, VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2007-2008
- ✓ Arbeidsmarktanalyse Vlaams Ministerie van Mobiliteit en Openbare Werken, Vlaams Ministerie van Mobiliteit en Openbare Werken, 2007
- ✓ Een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem, VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2006-2007
- ✓ Externe evaluatie FILES (ESF-Artikel 6 project), Aufbauwerk Region Leipzig GmbH, 2007
- ✓ Vergelijkende analyse van de opleidingen bedrijfsbeheer in de Centra voor Volwassenonderwijs en Syntra, Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, Strategisch onderwijs- en vormingsbeleid, 2006-2007
- ✓ Uitzendkrachten in 2006: profiel- en tewerkstellingskenmerken, Federgon, 2006-2007
- ✓ Studenten en uitzendarbeid, Federgon, 2006-2007
- ✓ Publiek-private samenwerking Federgon -VDAB : meer werk door samen sterk, Federgon, 2006-2006
- ✓ Slagen (Sleutelcompetenties - Age), VDAB, 2006-2007
- ✓ Business demography and Employment Study, Europese Commissie, DG Werkgelegenheid, 2005-2006
- ✓ Jobmobiliteit in Belgische bedrijven, Federgon, 2005
- ✓ EQUAL project RE-IN+45 (werknaam: Paradox) (projectcoördinatie en methodologische ondersteuning), Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, ESF agentschap, 2002-2004
- ✓ Heroriëntatie bij oudere werknemers: een fiscaal rugzakje bij herstructureringen, VIONA Arbeidsmarktonderzoeks-programma van de Vlaamse regering, 2004-2005
- ✓ Flexibiliteit en/of rigiditeit van arbeidsmarktregulering in België, Directie van de socio-economische studieën, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2005
- ✓ 45-plussers als uitzendkracht, Federgon, 2004
- ✓ Uitzendkrachten in 2003: profiel- en tewerkstellingskenmerken
- ✓ De conjunctuurgevoeligheid van de Vlaamse arbeidsmarkt, VIONA Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2003-2004

- ✓ Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij bedienden in de sector internationale handel, vervoer en aanverwante bedrijfstakken, CEPA, 2004
- ✓ Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van arbeiders in de havensector, CEPA, 2004
- ✓ Het imago van de voedingsindustrie, Instituut voor Professionele Vorming van de voedingsindustrie (IPV), 2003-2004
- ✓ Mogelijkheden en beperkingen voor het gebruik van fiscale instrumenten in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, VIONA Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2002-2003
- ✓ Uitzendkrachten in 2001: profiel- en tewerkstellingskenmerken, Federgon, 2002
- ✓ De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit, Federgon, 2002
- ✓ Update van de beroepsprofielen in de groothandel, CEVORA, 2002
- ✓ Trendrapport: markt van talent en competenties, VEV, 2001
- ✓ Een verhoging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: vergelijkende analyse met de buurlanden, VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2000 – 2001.
- ✓ Van aanbieden naar aanbesteden: buitenlandse ervaringen met marktwerking bij arbeidsbemiddeling en –reïntegratie, VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2000-2001
- ✓ Uitzendkrachten in België: profiel en zoeken en vinden van vast werk, UPEDI, 1999-2000
- ✓ Een perspectief op de desindustrialisatie in Vlaanderen VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 1999-2000.
- ✓ Markstudie uitzendarbeid: sector vervoer, Randstad Interlabor, 1999

Evaluatie- en monitoring studies:

- ✓ Evaluatie van de dienstencheques, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2008-2007-2006-2005.
- ✓ Evaluatie van het nieuwe opvolgingsstelsel voor werkzoekenden, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2007-2008.
- ✓ Jaar- en evaluatierapport sectorconvenants 2005-2006, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werk en Sociale Economie, 2007
- ✓ Evaluatie tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen binnen ANPCB, Sociaal Fonds van het aanvullend paritair comité voor bedienden, 2006-2007
- ✓ Peer Review Dienstencheques, OESB, 2006
- ✓ Evaluatie van de tendering trajectbegeleiding curatieve doelgroep in het kader van de sluitende aanpak, VDAB, 2005-2009
- ✓ Evaluatie ESF Doelstelling 3 programma 2000-2006, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, ESF Agentschap, 2002-2008
- ✓ "Panel vraagzijde Vlaamse arbeidsmarkt", VIONA-onderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2000-2004
- ✓ Ontwikkeling van een monitoringinstrument voor de opleidingsinspanningen in Vlaanderen, Ministerie Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid, 2000
- ✓ Evaluatie Vlaamse premie voor loopbaanonderbreking en arbeidsduurvermindering, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid, Afdeling Migratie en Arbeidsmarktbeleid, 1999-2000
- ✓ Administratieve lasten bij de opstart van een onderneming. Vergelijkende analyse van België en zijn buurlanden, VBO, 1999-2000

CURRICULUM VITAE

An Van Pelt

PERSONALIA

Naam	An Van Pelt
Werkadres	IDEA Consult Kunstlaan 1-2, bus 16 1210 Brussel t: ++32 2 282 17 72 f: ++32 2 282 17 15 an.vanpelt@ideaconsult.be www.ideaconsult.be
Geboortedatum en -plaats	01 februari, 1977; Sint-Niklaas (België)
Nationaliteit	Belg

OPLEIDING

Instelling	K.U. Leuven, België
Datum: van (jaar)- tot(jaar)	2000-2001
Diploma	Master in International Business Economics
Graad	Magna cum laude
Instelling	K.U. Leuven, België
Datum: van (jaar)- tot(jaar)	1995-2000
Diploma	Handelsingenieur, optie Bedrijfseconomie en Strategie
Graad	Magna cum laude
Instelling	Onze-Lieve-Vrouw-Presentatie, Sint-Niklaas
Datum: van (jaar)- tot(jaar)	1989-1995
Diploma	Latijn-Wiskunde

BEROEPSERVARING

Datum	Mei 2004 – ...
Plaats	IDEA Consult
Functie	Senior Consultant 'Arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid'
Datum	September 2001-mei 2004
Plaats	K.U. Leuven, Departement Toegepaste Economische Wetenschappen
Functie	Wetenschappelijk medewerker in de vakgroep Bedrijfseconomie en Strategie aan het project "The changing structure of EU leading firms: mapping market share positions, product market diversification, multinationality and technology strength, using the MSM methodology"

Omschrijving	Het project gaat na hoe de structuur van sectoren en ondernemingen evolueert in het kader van de toenemende Europese marktintegratie. Op basis van de zgn. "EU market share matrix" worden verschillende structurele dimensies geanalyseerd: industriële diversificatie en multinationaliteit van ondernemingen en concentratie en geografische agglomeratie van sectoren. De methodologie wordt tevens toegepast op patentgegevens om inzicht te verwerven in de technologische sterkte van bedrijven en sectoren alsook in de locatie van innovatieve activiteiten in Europa.
Datum	September 2000-januari 2001
Plaats	K.U. Leuven, Centrum voor Ziekenhuis- en Verplegingswetenschap
Functie	Wetenschappelijk medewerker
Omschrijving	Project over de financiering van de gezondheidszorg in diverse Europese landen

REFERENTIES

- ✓ Evaluatie van de dienstencheques, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2008-2006.
- ✓ Study on equal treatment of men and women in self-employment, EC DG Employment and Social Affairs, 2008
- ✓ Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, European Commission, DIRECTORATE GENERAL Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008.
- ✓ Food@work, Fevia, 2007-2008.
- ✓ Publiek-private samenwerking Federgon -VDAB: meer werk door samen sterk, 2006
- ✓ Uitzendkrachten in 2005: algemeen profiel en "studenten en uitzendatbeid", 2006-2007
- ✓ Business demography and employment study, EC, 2005
- ✓ Interacties tussen autochtonen en allochtonen op de werkvloer, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2003-2004
- ✓ EQUAL project RE-IN+45, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, ESF agentschap, 2002-2004
- ✓ Het imago van de Belgische voedingsindustrie, Instituut voor Professionele Vorming van de voedingsindustrie (IPV), 2003-2004
- ✓ De conjunctuurgevoeligheid van de Vlaamse arbeidsmarkt, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2003-2004
- ✓ Uitzendkrachten in 2003: profiel- en tewerkstellingskenmerken, Federgon, 2004
- ✓ 45-plussers als uitzendkracht, Federgon, 2004.
- ✓ Heroriëntatie van oudere werknemers: een fiscaal rugzakje bij herstructureringen, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2004-2005
- ✓ Impact evaluation of the career break/time credit system in Belgium, Federal Public Service Employment, Labour en Social Dialogue, 2004-2005.

CURRICULUM VITAE

Daphné Valsamis

PERSONALIA

Naam Daphné Valsamis
IDEA Consult
Kunstlaan 1-2, bus 16
1210 Brussel
t: ++32 2 282 17 81
f: ++32 2 282 17 15
daphne.valsamis@ideaconsult.be
www.ideaconsult.be

Geboortedatum en -plaats 30 Oktober, 1983; Brussel (België)
Nationaliteit Grieks

OPLEIDING

Instelling Universit  Libre de Bruxelles, België
Datum: 2005-2007
Diploma Master of Science in Economics
Graad Onderscheiding
Thesis Inter-industry wage differentials in Belgium, the Czech Republic, Norway and Spain

Instelling Universit  Libre de Bruxelles, België
Datum: 2001-2005
Diploma Licentiaat in de Economische Wetenschappen
Graad Grote onderscheiding
Thesis De relatie tussen collectieve onderhandelingen en macro-economische prestaties in geïndustrialiseerde naties

BEROEPSERVARING

Datum Januari 2008 – ...
Plaats Idea Consult
Functie Consultant
Omschrijving Onderzoek en evaluatie in het domein van de arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid

Datum October 2005 – December 2007
Plaats Universit  Libre de Bruxelles (ULB)
F.D. Rooseveltlaan 50, 1050 Brussel
Functie Onderzoeker en assistante in de Departement van Toegepaste Economie, ULB (DULBEA)
Omschrijving Onderzoeker bij Professor R. Plasman and Professor F. Rycx rond de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid

PROJECTREFERENTIES

Evaluatiestudies

- ✓ Beroepsopleiding van uitzendkrachten: een onderzoek naar best practices in de EU, Eurociett, 2008

- ✓ Evaluatie van de dienstencheques, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2008.
- ✓ Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, European Commission, DIRECTORATE GENERAL Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008.
- ✓ Onderzoek naar de betrokkenheid van werkzoekenden met het Contract voor beroepsproject van de BGDA (Actiris), Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Bestuur Economie en Werkgelegenheid, Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie, 2008.

CURRICULUM VITAE

Dafne Reymen

PERSONALIA

Naam Dafne Reymen
Werkadres IDEA Consult
Kunstlaan 1-2, bus 16
1210 Brussel
t: ++32 2 282 17 70
f: ++32 2 282 17 15
dafne.reymen@ideaconsult.be
www.ideaconsult.be

Geboortedatum en -plaats 2 maart, 1969; Oostende (België)
Nationaliteit Belg

OPLEIDING

Instelling Universit  Libre de l'Etat   Liège, Belgium
Datum: van (jaar)- tot(jaar) 1986-1988
Diploma Candidate en Sciences Mathématiques
Graad

Instelling Katholieke Universiteit Leuven, Belgium
Datum: van (jaar)- tot(jaar) 1988-1991
Diploma Licentiate in de Economische Wetenschappen
Graad Grote onderscheiding

Instelling London School of Economics, England
Datum: van (jaar)- tot(jaar) 1991-1992
Diploma Master of Science in Econometrics and Mathematical Economics
Graad Onderscheiding

Instelling Stanford University, U.S.A.
Datum: van (jaar)- tot(jaar) 1993-1999
Diploma Ph.D. in Economics
Doctoraatsthesis: Economic Impact of aid provided to Western Europe after World War II. Lessons for Eastern Europe?

BEROEPSERVARING

Datum Januari 2000 – nu
Plaats Idea Consult
Functie Manager
Omschrijving Regionale en stedelijke ontwikkeling

Datum Oktober 2005 – nu
Plaats KULeuven, Belgium
Functie Docent Economie
Omschrijving Doceren van Kwantitatieve Analyse: Macro-economie

Datum	Oktober 1998 – nu
Plaats	EHSAL, Belgium
Functie	Docent Economie
Omschrijving	Doceren van Elementaire Economie, Micro-Economie, Macro-Economie
Datum	Oktober 1996 – Juni 1997
Plaats	Department of Economics, Stanford University, U.S.A.
Functie	Teaching Assistant Coordinator
Omschrijving	Leiding van een team ongeveer 40 assistenten: training van de assistenten, bemiddeling tussen partijen bij conflict, toekenning alsook evaluatie van de verschillende individuele opdrachten
Datum	Oktober 1995 – Juni 1996
Plaats	Department of Economics, Stanford University, U.S.A.
Functie	Teaching Assistant
Omschrijving	Mathematics for Economists, Economic Analysis I (micro-economie), Economic Policy Analysis (milieu-politiek), Elementary Economics.
Datum	August 1992 – July 1993
Plaats	Softwarehouse RDC-RMC, Belgium
Functie	Management Trainee
Omschrijving	Manager in opleiding betrokken bij alle aspecten van de dagelijkse leiding van een KMO, o.a. opzetten van de distributie van nieuwe producten, leiding van de afdeling administratie, rekruteren van personeel en begeleiding van de nieuw aangeworvenen.

REFERENTIES

- ✓ Ex ante Evaluation of the Objective 3 NORTH WEST EUROPE Operational programme 2007-2013, Interreg NWE Programme Secretariat, 2006.
- ✓ Ex ante evaluatie van het Vlaamse plattelandsontwikkelings programma (PDPO) 2007-2013, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Landbouw en Visserij, 2006.
- ✓ Ex-ante evaluatie van het operationeel programma Doelstelling-3 Frankrijk-Wallonië-Vlaanderen 2007-2013, Ministerie van het Waalse Gewest, Afdelingen Internationale relaties, 2006.
- ✓ Het ontwerpen, opstellen en verspreiden van een conjunctuurbarometer voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Kabinet van de Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering 2006.
- ✓ Adding Value to the Urban Audit, Directorate General Regional Policy of the European Commission 2006.
- ✓ Evaluatie van het Vlaams Regionaal Programma Innovatieve Acties "Duurzaam beheer en duurzame inrichting van bedrijventerreinen", Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie, Afdeling Europa Economie 2005.
- ✓ Update van de tussentijdse evaluatie van het Leader+ programma 2000-2006 voor Vlaanderen, Administratie Land- en Tuinbouwvorming, 2005.

- ✓ Update van de tussentijdse evaluatie van de D2/Phasing out - programma's (Europese Structuurfondsen) voor Limburg, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie, Afdeling Europa Economie 2005.
- ✓ Duurzame Ontwikkeling in een wereld met diversiteit, 6 de kaderprogramma Europese Commissie 2005-2010.
- ✓ Evaluatie van de implementatie van e-business w@tch, Europese Commissie, DG Ondernemingen 2005.
- ✓ Context en impact indicatoren voor de Europese programma's voor plattelandontwikkeling 2007-2013, Europese Commissie, DG Landbouw 2005.
- ✓ Indicatoren voor de evaluatie van de Europese programma's voor plattelandontwikkeling, Europese Commissie, DG Landbouw 2004-2005.
- ✓ De conjunctuurgevoeligheid van de Vlaamse arbeidsmarkt, VIONA Arbeidsmarkt onderzoeksprogramma van de Vlaamse Regering, 2003-2004.
- ✓ Tussentijdse evaluatie van het Leader+ programma 2000-2006 voor Vlaanderen, 2003-2005
- ✓ Tussentijdse evaluatie van het Communautair Initiatief Interreg IIIa 2000-2006 Frankrijk-Wallonië-Vlaanderen, 2003
- ✓ Onderzoek inzake de mogelijkheden voor Vlaanderen in het kader van de Europese Structuurfondsen na 2006, 2003
- ✓ Tussentijdse evaluatie van het Vlaamse Programma voor Plattelandsontwikkeling (PDPO) 2000-2006, 2002-2003
- ✓ Tussentijdse evaluatie van de Doelstelling 2 en "phasing out" programma's en het operationaal programma UrbanII programma in Vlaanderen, 2002-2003.
- ✓ Ex-post evaluation of measures under EC Regulation 950/97, Europese Commissie, DG Agri, 2002-2003
- ✓ Actualisatie studie van de beroepsprofielen in de groothandel, 2002
- ✓ Effectenstudie en opiniepeiling van de eerlijke handel in België, 2002
- ✓ Making the best use of the Structural Funds in the sectors of Commerce and Tourism, Europese Commissie, DG Enterprise, 2001- 2002.
- ✓ Ex post evaluatie doelstelling 1 programma's van de periode 1994-1999, Europese Commissie, DG Regio, 2001 -2002.
- ✓ Economic Growth and Innovation in Multicultural Environments, European Commission, Fifth Framework Programme – Key Action: Improving socio-economic knowledge base, 2001 – 2004.
- ✓ Aanbevelingen voor het procesmanagement binnen het grensoverschrijdend netwerk Rijn Schelde Delta (RSD), RSD, 2001.
- ✓ Mergers & acquisition and science and technology policy, European Commission, Science, research & development, Juni 2000-April 2002
- ✓ Ex-post evaluatie peterschapsprojecten, ,November 2000 – Mei 2001
- ✓ Verhogen van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen, Opdracht in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma, November 2000- November 2001
- ✓ Analyse van procesmanagement in 4 grensoverschrijdende netwerken, Interreg IIc project, Juni 2000- Maart 2001
- ✓ Uitwerken van een monitoringinstrument voor de opleidingsinspanningen in Vlaanderen, Mei 2000- Oktober 2000
- ✓ Ex ante evaluatie inzake de programmering voor Vlaanderen van het communautaire initiatief voor plattelandontwikkeling LEADER+, Ministerie

van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Land- en tuinbouw, Afdeling Land- en tuinbouwvorming, 2000.

- ✓ Opmaak van een strategisch vijfjarenplan voor de Dienst Investeren in Vlaanderen, Dienst Investeren in Vlaanderen, 2000
- ✓ Ex-ante evaluatie van de programma's voor de nieuwe Doelstelling 2 en "phasing out" gebieden voor de EU structuurfondsen, Januari 2000-Maart 2000
- ✓ Een perspectief op desindustrialisatie in Vlaanderen, VIONA-onderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 1999 -2000.