



LESSEN VOOR HET VLAAMS ARBEIDSMARKTBELEID UIT DE ADULT SKILL SURVEY (PIAAC)

Sarah Vansteenkiste (FEB- KU Leuven)

Prof. Dr. Marijke Verbruggen (FEB – KU Leuven)

Prof. Dr. Anneleen Forrier (FEB – KU Leuven; Campus Antwerpen @Thomas More)

Prof. Dr. Luc Sels (FEB – KU Leuven)

Inhoudstafel

1. CONTACTGEGEVENS	3
2. ONDERZOEKSVORSTEL	4
3. TIJDSHEMA	9
4. FINANCIËEL PLAN	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
5. VALORISATIE STUDIERESULTATEN	10
6. CV PARTNERS	11
7. REFERENTIES	22

1. CONTACTGEGEVENS

Sarah Vansteenkiste

Doctoraatsonderzoeker
Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie
Faculteit FEB, KU Leuven
Naamsestraat 69
3000 Leuven
Tel +32/16 32.30.55
Email: sarah.vansteenkiste@kuleuven.be

Prof. Dr. Marijke Verbruggen

Docent
Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie
Faculteit FEB, KU Leuven
Naamsestraat 69
3000 Leuven
Tel +32/16 32.68.69
Email: marijke.verbruggen@kuleuven.be

Prof. Dr. Anneleen Forrier

Hoofddocent
Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie
Faculteit FEB, KU Leuven
Campus Antwerpen (@Thomas More)
Korte Nieuwstraat 33
3000 Antwerpen
Tel + 32 3 201 18 08

Naamsestraat 69
3000 Leuven
Tel. +32 16 32 68 73
Email: anneleen.forrier@kuleuven.be

Prof. Dr. Luc Sels

Gewoon hoogleraar
Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie
Faculteit FEB, KU Leuven
Naamsestraat 69
3000 Leuven
Promotor Steunpunt Werk en Sociale Economie – WSE
Decaan Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
Tel +32/16 32.66.09
Email: luc.sels@kuleuven.be

2. ONDERZOEKSVOORSTEL

Via dit project ontginnen we de rijke PIAAC-databank in een arbeidsmarktcontext. In ons projectvoorstel zetten we in op uiteenlopende beleidsrelevante vraagstukken. We kaderen deze voorstellen in het loopbaanakkoord gesloten tussen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering. In dit akkoord staan drie scharniermomenten centraal in de leer- en werkloopbanen van de Vlaamse bevolking: de overgang van werkloosheid naar werk, de overgang van de ene job naar de andere job, en de overgang van leren naar werken. Wij bouwen ons projectvoorstel op volgens diezelfde deelthema's zodat we in grote mate aansluiten bij de verschillende strategische actielijnen uit het loopbaanakkoord.

Onze onderzoeksequipe heeft uitgebreide ervaring op elk van de deelthema's en strategische actielijnen die hieronder worden voorgesteld. Luc Sels en Sarah Vansteenkiste zijn expert op vlak van werkloosheidsonderzoek. Anneleen Forrier en Marijke Verbruggen hebben een uitgebreide expertise op het vlak van employability en levenslang leren. Onze voorstellen sluiten bovendien aan bij de inhoudelijke focus van de verschillende onderzoekscentra van de Steunpunten WSE en SSL, zodat onderzoekers uit beide steunpunten in een verdere fase kunnen voortbouwen op de inzichten die verkregen worden uit dit onderzoeksproject en een verdere verrijking van de onderzoekslijnen van beide steunpunten beoogd wordt.

1) VAN WERKLOOSHEID NAAR WERK

Twee strategische actielijnen uit het loopbaanakkoord binnen dit deelthema zijn 'competentieversterking' en 'inzetten op competentieversterking'. We stellen hier 2 onderzoekspistes voor die kaderen binnen deze actielijnen.

A) Competentieversterking

De Vlaamse arbeidsmarkt wordt frequent geassocieerd met een 'knelpunteconomie' (Leroy, 2009; Sels, 2010). Niet alleen is het aantal knelpuntvacatures tijdens de crisisperiode op een ongewoon hoog niveau gebleven, tevens lijken de kwantitatieve tekorten op de arbeidsmarkt deels aan te houden ongeacht de stand van de conjunctuur (Herremans et al., 2011). Dit wijst op een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod van arbeid. Om het matchingproces tussen werkzoekenden en openstaande vacatures in kaart te brengen, werd tot hiertoe vooral beroep gedaan op zuiver kwantitatieve maatstaven (zoals een spanningsratio of een 'Beveridge curve'), met een eventuele verfijning naar het opleidingsniveau of de studierichting (European Commission, 2012 en 2013; Herremans et al., 2011). Uit analyses blijkt dat de opleidingsstructuur van het arbeidsaanbod vaak onvoldoende is afgestemd op die van de vraag naar arbeid en dat België gekenmerkt wordt door een in internationaal perspectief zeer hoge scholingsmismatch (Zimmer, 2012). We willen in dit project allereerst nagaan of dezelfde vaststelling overeind blijft met een meer fijnmazig en meer competentieversterkend instrument zoals PIAAC.

Een toegevoegde waarde aan PIAAC is dat we ook matchindicatoren kunnen ontwikkelen op basis van competenties. Meer bepaald willen we in PIAAC in detail ontleden in hoeverre het competentieprofiel van Vlaamse werklozen aansluit bij het profiel van de Vlaamse werkenden. De eerste resultaten uit een Vlaams rapport op basis van PIAAC geven aan dat het competentieprofiel van Vlaamse werklozen niet significant verschilt van dat van werkenden (Cincinatto & De Meyer, 2013). Dit zou kunnen betekenen dat de Vlaamse positie op vlak van mismatch minder problematisch is dan de globale scholingsmismatch doet geloven.

Naast het in kaart brengen van de globale (mis)match tussen werklozen en werkenden via PIAAC, willen we ook inzoomen op twee specifieke problematieken, namelijk knelpuntberoepen en de inzetbaarheid van laaggeschoolden. Allereerst kunnen we via VDAB een overzicht krijgen van de knelpuntberoepen in Vlaanderen. We willen daarna kijken in PIAAC naar het competentieprofiel van degene die werkzaam zijn in deze beroepen. Zo willen we het competentieprofiel van de werkenden in knelpuntberoepen vergelijken met het aanwezige competentieprofiel van werklozen in PIAAC. Hierdoor krijgen we een beter zicht op de mate waarin de huidige werklozen ingezet kunnen worden in de huidige knelpuntberoepen en voor welke specifieke

competenties er een tekort is. Daarnaast willen we specifiek inzoomen op de competenties van laaggeschoolde werklozen. We stellen voor om de competenties nodig in laaggekwalificeerde jobs te vergelijken met de competenties waarover werklozen beschikken. Zo kan een beeld worden verkregen over competenties die nuttig zijn voor de arbeidsmarkt maar die momenteel onderontwikkeld zijn bij de laaggeschoolde werklozen. We kunnen dit bekijken per beroepsgroep of sector. Dit kan inzicht leveren in de competenties die laaggeschoolde werklozen momenteel wel bezitten, maar die niet ingezet worden.

Beleidsrelevantie

- Het kijken naar (mis)match op basis van competenties i.p.v. op basis van diplomaniveau past binnen het meer recente competentiedenken van de Vlaamse overheid en de competentiebenadering in het matching proces dat VDAB in 2012 introduceerde.
- Recent onderzoek (Vansteenkiste et al., 2013a en 2013b) suggereert dat werkgevers tot op zekere hoogte weigerachtig kunnen staan tegenover het aanwerven van niet werkende werkzoekenden die zich willen heroriënteren. Dit resultaat lijkt erop te wijzen dat de huidige selectietechnieken van werkgevers te veeleisend zijn en te veel gericht zijn op diploma en vorige jobtitels, wat deels mee de knelpuntproblematiek in stand kan houden. Door het matchingproces op competentieniveau in kaart te brengen kan gezien worden of bepaalde knelpuntberoepen toch zouden kunnen worden ingevuld via de huidige werklozenpopulatie.
- Er zijn steeds meer indicaties dat vooral laaggeschoolden het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Daarom is speciale aandacht voor deze groep werklozen uiterst relevant. Ook in het recente loopbaanakkoord krijgt deze kansengroep extra aandacht. Via de informatie die we verkrijgen op basis van de opsplitsing naar opleidingsniveau, kan het Vlaamse beleid er voor zorgen dat bestaande competenties bij laaggeschoolden beter worden ingezet en dat de competenties die er niet zijn beter ontwikkeld kunnen worden.

B) Inzetten op competentieversterking.

Het inzetten op competentieversterking is één van de belangrijke aspecten uit het loopbaanakkoord om de overgang van werkloosheid naar werk te kunnen verbeteren. Vooraleer ingezet kan worden op competentieversterking moet eerst gedetecteerd worden waar het competentieverlies bij werklozen het grootst is. Hoewel op een globaal niveau blijkt dat de competenties tussen werklozen en werkenden niet zo veel verschillen, kunnen we toch verschillen verwachten als we inzoomen op specifieke categorieën werklozen. Zo stellen we voor om in dit project te bestuderen of het competentieprofiel van werklozen verschilt naargelang de werkloosheidsduur. Aangezien werklozen hun competenties in vergelijking met werkenden meestal minder kunnen benutten of verder ontwikkelen (Becker, 1964), kan verwacht worden dat competenties achteruit gaan naarmate men langer werkloos is. Via PIAAC willen we daarom kijken naar het verschil in competentieprofiel tussen kortdurige en langdurige werklozen. Zo kunnen we in detail bekijken welke competenties het meest of minst worden aangetast naarmate men langer werkloos is. Daarnaast willen we binnen de kortdurige en langdurige werklozen ook nog een onderscheid maken tussen laag-, midden- en hoogopgeleiden en bekijken of de competenties binnen deze groepen significant van elkaar verschillen. Vooral laaggeschoolden lijken het immers moeilijk te hebben op de arbeidsmarkt en dit zou zich kunnen uitdrukken in het bezitten van lagere competenties. Tot slot willen we kijken naar de impact van leeftijd binnen het competentieprofiel van kortdurige en langdurige werklozen. 50-plussers hebben immers de laagste doorstroomkansen naar werk en meer inzicht in het competentieprofiel van deze groep is daarom erg relevant.

Eens we meer zicht hebben op welke deelgroepen van werklozen een zwakker competentieprofiel hebben, is het ook relevant om te bekijken hoe hun competenties versterkt kunnen worden. Dit willen we doen door te kijken naar de invloed van opleiding op het competentieniveau. Meer bepaald willen we bekijken of opleiding de achterstand in competenties bij bepaalde groepen werklozen kan verminderen en welk type opleiding hier dan best in slaagt. PIAAC biedt het voordeel dat gegevens beschikbaar zijn van zowel

werkgerelateerde als niet-werkgerelateerde gevolgd opleidingen de voorbije 12 maanden. We kunnen dus nagaan of werklozen uit een meer risicovolle groep die één van deze types van opleidingen volgden, een sterker competentieprofiel hebben dan wie geen opleiding volgde.

Beleidsrelevantie

- Door het verkrijgen van de bovenstaande informatie kunnen er beleidsmatig meer gedetailleerde initiatieven worden uitgewerkt die de “scarring effecten” van werkloosheid zo veel mogelijk tegengaan en kunnen er andere beleidsmaatregelen naar voor worden geschoven afhankelijk van de werkloosheidsduur.
- De Vlaamse overheid geeft een groot deel van haar budget inzake actief arbeidsmarktbeleid uit aan beroepsopleiding voor werklozen (Eurostat, 2010). Bovendien wordt voor de komende periode nog een versterking van dit beleid voorzien (Vlaams Hervormingsprogramma Europa, 2020, p. 76). Opleiding is één van de duurdere activeringsmaatregelen. Gezien opleiding voor werklozen in Vlaanderen al belangrijk is en nog meer gewicht zal krijgen in de toekomst, is het van essentieel belang om meer diepgaande informatie te hebben om beleidsmakers en aanbieders van opleidingen te helpen bij hun beslissing om bepaalde vormen van opleiding al dan niet te verschaffen of te versterken.

2) VAN WERK NAAR WERK

In dit onderdeel werken we drie onderzoekspistes uit die passen binnen de actielijnen ‘werk maken van werkbaar werk’, ‘investeren in inzetbaarheid’ en ‘verder uitbouwen van een activerend herstructureringsbeleid’ uit het loopbaanakkoord.

A) Werk maken van werkbaar werk.

Een job van goede kwaliteit is een belangrijke voorwaarde om werkenden actief op de arbeidsmarkt te houden. Eén indicator voor kwalitatief werk is – wat men noemt – werk ‘op niveau’. De meeste aandacht van beleidsmakers en academici is in het verleden uitgegaan naar het berekenen van overkwalificatie op de arbeidsmarkt, dit is het bezitten van een hoger diploma dan nodig voor de job (vb. Baert et al., 2012; Verhaest & Omey, 2006 en 2009). In dit project willen we via PIAAC allereerst ook deze vorm van mismatch berekenen. Recent gaat echter meer en meer interesse uit naar het berekenen van vaardighedenonderbenutting (“skill underutilization”), dit is beschikken over bepaalde vaardigheden maar ze niet gebruiken in het werk (Mavromaras et al., 2010; CEDEFOP, 2010). Via PIAAC willen we dit eveneens in kaart brengen voor Vlaanderen en in internationaal perspectief, door de vergelijking te maken tussen de verschillende vaardigheden die werkenden hebben met degene die ze effectief gebruiken op hun werk. In tweede instantie, willen we ook onderzoeken wie het meeste risico heeft op onderbenutting. Dit kunnen we doen door te kijken naar het socio-economisch profiel van de twee mismatchtypes, maar ook door te bestuderen of bepaalde vormen van mismatch meer aanwezig zijn in bepaalde sectoren of beroepen. Op die manier kunnen we te weten komen of een betere benutting van vaardigheden mogelijk is door bijvoorbeeld arbeidsverschuivingen binnen sectoren en beroepen te realiseren. Ten derde willen we in lijn met recent onderzoek (bv. Verbruggen et al., 2013) ook de impact van de twee vormen van mismatch bekijken op objectief en subjectief loopbaansucces, hier geïndiceerd door het loonprofiel en de jobtevredenheid van werknemers.

Beleidsrelevantie

- In de huidige arbeidsmarkt is er steeds meer nood en vraag naar hoogopgeleiden en competente werknemers, onder meer om tegemoet te kunnen komen aan de snelle technologische vooruitgang en verhoogde competitie. Een belangrijke voorwaarde om deze transformatie vlot te doen verlopen is dat organisaties ook efficiënt gebruik maken van de vaardigheden waarover hun werknemers beschikken. Indien werknemers met hoge vaardigheden hier weinig gebruik kunnen van maken op het werk, lopen ze het risico om vaardigheden te verliezen en kunnen opleidingsinvesteringen uit het verleden verloren gaan.

- Het hebben van een kwalitatieve job is van belang voor werknemers. Tot nu toe werd in Vlaanderen vooral gekeken naar overkwalificatie en de 4 werkbaarheidsindicatoren plezier in het werk, psychische vermoeidheid, leermogelijkheden en werk-leven balans. Uit internationaal onderzoek blijkt echter dat ook vaardighedenonderbenutting een belangrijke dimensie is van werkbaar werk, met consequenties voor motivatie, productiviteit en loopbaanstabieleit. Bovenstaande voorstellen maken een eerste schets van deze belangrijke bijkomende indicator.

B) Investeren in inzetbaarheid.

Naast het in kaart brengen van de mismatch op de arbeidsmarkt, willen we in dit project ook bestuderen hoe de inzetbaarheid van werkenden verhoogd kan worden door in te zetten op opleiding. Het volgen van bepaalde opleidingen kan de competentiekloof tussen de zwakkere en sterkere profielen op de arbeidsmarkt immers verkleinen. We willen daarom de impact van opleiding op deze competentiekloof bestuderen. Om dit te doen werken we in twee stappen. In een eerste stap bepalen we welke groepen werkenden een zwakker of sterker competentieprofiel hebben. We kunnen daarbij in detail kijken naar zowel algemene als werkgerelateerde vaardigheden. We verwachten bijvoorbeeld verschillen in vaardigheden op basis van persoonskenmerken (bv. leeftijd) en job- en loopbaan kenmerken (bv. contracttype). Zo tonen de eerste resultaten van de OECD Skills Outlook (2013) aan dat verschillende vaardigheden van oudere leeftijdsgroepen (55-65 jaar) significant lager zijn dan de vaardigheden van de jongere leeftijdsgroepen (16-24 jaar), zelfs als gecorrigeerd wordt voor opleidingsniveau, socio-economische achtergrond en beroep. Daarnaast zijn er bijvoorbeeld ook indicaties dat werknemers in tijdelijke contracten minder mogelijkheden krijgen om jobspecifieke vaardigheden te ontwikkelen dan werknemers in vaste contracten (Autor, 2001; OECD; 2006), waardoor ook hier een vaardighedenkloof zou kunnen bestaan. In een tweede stap bestuderen we of het volgen van opleiding kan helpen om de vaardighedenkloof tussen zwakkere en sterkere profielen te verkleinen. We kunnen hierbij opnieuw een onderscheid maken naar type opleiding. Het is immers mogelijk dat bepaalde vormen van opleiding wel werken voor een bepaalde groep van werkenden (zoals 50-plussers) maar minder goed voor andere groepen (zoals tijdelijke contracten).

Beleidsrelevantie

- Inzetbaarheid en het versterken van competenties valt onder de verantwoordelijkheid van het Vlaamse beleid, werkgevers, maar ook werknemers. Investerings door de verschillende actoren in opleiding om de inzetbaarheid te versterken lijken daarbij erg belangrijk. Het is daarom relevant om een duidelijk beeld te hebben of de geleverde opleidingsinspanningen van de actoren momenteel voldoende werken voor alle profielen van werkenden op de arbeidsmarkt. Zo kan gedetecteerd worden waar er beleidsmatig moet worden bijgestuurd of welke werkenden gestimuleerd moet worden om meer inspanningen te doen.

C) Activerend herstructureringsbeleid verder uitbouwen

Onder invloed van technologische verandering en de huidige economische crisis verandert de banenstructuur in Vlaanderen. Bepaalde beroepen kunnen daarom omschreven worden als kwetsbare beroepen. Hieronder vallen beroepen waarvan op lange termijn het werkgelegenheidsperspectief zal afnemen omwille van technologische vooruitgang, maar ook beroepen die gevoeliger zijn voor vraagschokken, zodat in recessies hun tewerkstellingsaandeel afneemt (Goos & Salomons, 2011). Goos en Salomons (2011) berekenden welke beroepen het meest fragiel zijn op korte en lange termijn. Via PIAAC willen we nagaan over welke specifieke vaardigheden werknemers in fragiele beroepen beschikken en willen we deze vergelijken met de vaardigheden nodig in beroepen die meer schokbestendig zijn. Op die manier kunnen we in kaart brengen welke vaardigheden al dan niet ontbreken om werknemers uit fragiele beroepen inzetbaar te maken in andere beroepen.

Beleidsrelevantie

- Binnen Vlaanderen en de OECD gaat steeds meer aandacht uit naar deze zogenaamde “*skill obsolescence*” (CEDEFOP, 2010), wat duidt op de mate waarin werkenden een gebrek hebben aan up-to-date vaardigheden om sterk te staan op de arbeidsmarkt. Het in kaart brengen van de vaardigheden waarover werknemers in fragiele beroepen beschikken en die inzetbaar zijn in andere beroepen kan helpen om de transitie naar nieuw werk makkelijker te maken. Bovendien kan zo inzicht verkregen worden in beleidsondersteunende maatregelen die kunnen helpen om deze transitie soepeler te laten verlopen.

3) VAN LEREN NAAR WERKEN

Ten slotte stellen we twee onderzoekspistes voor die kaderen binnen het deelthema van leren naar werken. We gaan dieper in op de mogelijkheden van PIAAC binnen de strategische actielijnen ‘afstemming tussen opleidingsaanbod (inhoud van de curricula) en realiteit op de arbeidsmarkt’ en ‘inzetten op werkervaring’.

A) Afstemming tussen opleidingsaanbod (inhoud van de curricula) en realiteit op de arbeidsmarkt.

Naast de mismatch op vlak van overkwalificatie en vaardighedenonderbenutting (cf. “van werk naar werk” kan via PIAAC ook de zogenaamde *horizontale mismatch* bestudeerd worden, dit is de mate waarin werkenden een specifieke studierichting gevolgd hebben die past bij de job die ze momenteel uitvoeren (cf. Robst, 2007; Nordin, Person & Rooth, 2010). Hoewel bepaalde studierichtingen inzetbaar zijn in meerdere jobs (bv. een diploma economie) en bepaalde jobs geen duidelijk onderwijsprofiel hebben (bv. politieker), kunnen we aan de hand van PIAAC in grote mate toch bestuderen of bepaalde studierichtingen voldoende voorbereiden voor de arbeidsmarkt. We willen dit doen door te bestuderen welke studierichtingen toeleiden naar een succesvolle arbeidsdeelname in het begin van de loopbaan. We kunnen daarbij ook specifiek kijken welke vaardigheden belangrijk zijn om deze transitie succesvol te doen verlopen. Daarnaast kan eventueel ook bestudeerd worden welke studierichtingen gevraagd worden voor het uitvoeren van concrete beroepen (bv. via Cincinnatto & De Meyer, 2013) en kunnen we dit vergelijken met de studierichting die een werkende in PIAAC volgde die dit beroep uitvoert.

Beleidsrelevantie

- Een toenemend aantal werkgevers op de Vlaamse arbeidsmarkt ondervindt moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen. De verantwoordelijkheid voor de toegenomen krapte wordt in hoofdzaak gelegd bij de mismatch tussen de studierichtingen die onderwijs aflevert en deze gevraagd door werkgevers. Door de kennis rond de horizontale mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt uit te breiden, krijgt het beleid beter zicht op de grootte van deze problematiek en kan in meer detail worden vastgesteld welke studierichtingen het beste afgestemd zijn op de realiteit van de Vlaamse arbeidsmarkt.

B) Inzetten op werkplekleren en werkervaring

In het Vlaamse loopbaanakkoord is versterkt inzetten op werkplekleren één van de cruciale factoren die naar voor wordt geschoven binnen het onderzoeksdomein “van leren naar werken”. Via PIAAC kunnen we analyseren in welke mate werkervaring en het volgen van stages tijdens de studie helpen om competenties uit te bouwen, zowel in Vlaanderen als in andere OECD landen. We kunnen dit doen door het competentieniveau en de succesvolle arbeidsdeelname van scholieren met werkervaring of die stages gevolgd hebben te vergelijken met scholieren zonder deze ervaringen. Indien mogelijk via PIAAC, kunnen we ook een onderscheid maken tussen studie-relevante werkervaring of niet.

Beleidsrelevantie

- De Vlaamse regering wil werkplekleren een centrale plaats geven binnen onderwijs. Meer inzicht in welke vormen van werkplekleren competenties kunnen versterken is daarom cruciaal. Momenteel geven de cijfers aan dat Vlaamse scholieren weinig werkervaring opdoen tijdens de schoolloopbaan in vergelijking met scholieren uit andere landen (bv. Nederland). Via PIAAC kunnen we Vlaanderen afzetten tegenover andere OECD landen en bestuderen welke vormen van werkplekleren goed werken in internationaal

perspectief. Dit kan dienen als inspiratiebron om het Vlaamse beleid op vlak van werkplekieren verder uit te werken.

Methodologische noot

In alle regressies die zullen uitgevoerd worden in dit project zullen we controleren voor achtergrondkenmerken zodat potentiële selectie-effecten zoveel mogelijk gereduceerd worden.

3. TIJDSHEMA

In het onderstaande schema schetsen we de tijdsplanning voor de 7 deelpakketten die in het kader van dit project zullen worden uitgevoerd. De totaal geplande doorlooptijd is 6,5 maanden (geplande start: midden december 2013; geplande afronding onderzoeksrapport: eind juni 2014).

Periode	Uit te voeren takenpakket
15 December – 31 januari	<ul style="list-style-type: none"> • Verkenning data • Start literatuurstudie
1 Januari – 31 maart	Uitwerken drie van de zeven onderzoekspakketten <ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Analyses met eerste rapportering • Presentatie op conferentie georganiseerd door departement Onderwijs en Vorming
1 April – 30 juni	Uitwerken laatste vier van de zeven onderzoekspakketten <ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Analyses • Rapportering resultaten
Eind mei – begin juni	Focusgroep met beleidsmensen en sociale partners
16 juni – 30 juni	Integratie bevindingen en finaliseren rapport

4. VALORISATIE STUDIERESULTATEN

De onderzoeksresultaten zullen worden bekend gemaakt via verschillende kanalen. In eerste instantie zullen de eerste resultaten van dit project gepresenteerd worden op een conferentie georganiseerd door het Departement Onderwijs en Vorming op 20 maart 2014.

Ten tweede zal eind mei – begin juni een focusgroep georganiseerd worden. Het doel van deze focusgroep is reflecteren met de verschillende actoren (beleidsmensen, sociale partners, ...) over wat de beleidsimplicaties zijn van de gevonden resultaten en welke onderzoekspistes verder uitgewerkt kunnen worden naar de toekomst toe.

Ten derde zullen we een klassiek onderzoeksrapport opleveren, waarin de zeven voorgestelde werkpakketten uitgebreid aan bod zullen komen.

Ten vierde zal de equipe de belangrijkste resultaten van dit project breder bekend maken via tijdschriften met een algemene maatschappelijke toegang, zoals Over.Werk.

Ten vijfde is het ook mogelijk om bepaalde delen van de onderzoeksresultaten voor te stellen op beleidscongressen, zoals het jaarlijks arbeidsmarktcongres van het Steunpunt WSE of op seminars/fora van het steunpunt SSL.

5. CV PARTNERS

CV Sarah Vansteenkiste

Personalia

Naam: Sarah VANSTEENKISTE

Functie: Doctoraatsonderzoeker

Werkadressen: KU Leuven
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
Naamsestraat 69
3000 Leuven
Tel. +32 16 32 32 40

E-Mail sarah.vansteenkiste@kuleuven.be

Sarah Vansteenkiste is sinds 1 Augustus 2009 verbonden als doctoraatsonderzoeker aan het Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen (KU Leuven). In haar doctoraatsonderzoek bekijkt ze de impact van flexibel zoekgedrag bij werklozen op zowel de kans als kwaliteit van hertewerkstelling (o.a. ondertewerkstelling). Met de artikels uit haar doctoraat heeft ze reeds verschillende prijzen gewonnen (o.a. de Best Poster Award op de Positive Occupational Health Psychology conference in 2013, de tweede jongerenprijs op de Nederlandse Arbeidsmarktdag in 2013, The Arnon Reichers Best Student Paper Award Finalist op de Academy of Management Meeting 2013). Haar doctoraat zit momenteel in de eindfase. De publieke verdediging is voorzien begin februari 2014.

Sarah Vansteenkiste heeft de voorbije vijf jaar een uitgebreide expertise opgebouwd op het domein van werkloosheid- en loopbaanonderzoek in Vlaanderen. Ze deed ondermeer onderzoek naar zoekgedrag van werklozen, loopbaanmobiliteit, loopbaanpatronen, de impact van heroriëntatie, uittrede van 50-plussers, herintrededekansen in werk van werkloze 50-plussers, ... Sarah is op methodologisch vlak gespecialiseerd in kwantitatief onderzoek, met een specifieke expertise in regressie-analyses, structural equation modeling, longitudinale data-analyse, optimal matching analyse, survival analyse en decompositie-analyse.

Sarah Vansteenkiste heeft ook uitgebreide ervaring op beleidsgerichte onderzoeksprojecten en het leveren van beleidsgerichte output. De verschillende studies van haar doctoraat alsook verschillende van haar andere onderzoeken zijn gepubliceerd als WSE-rapporten en werden voorgesteld op de werkgroep Loopbanen en Diversiteit, de werkgroep Datamanagement (beide horend bij het vorige Steunpunt WSE), maar eveneens op meer recente werkgroepen zoals deze van Transitionele Loopbanen. Sarah Vansteenkiste is eveneens sinds maart 2009

wetenschappelijk medewerker bij het Steunpunt Werk en Sociale Economie en levert in die hoedanigheid input op de werkgroepen Transitionele Loopbanen, Activering en Arbeidsmarktmonitoring. Ze heeft de voorbije jaren ook op verschillende beleidscongressen onderzoek gepresenteerd (bv. het Arbeidsmarktcongres van het Steunpunt WSE en de Nederlandse Arbeidsmarktdag). Ze is ten slotte sinds 2012 ook lid van het Dagelijks Bestuur van het Steunpunt WSE.

Onderzoeker bij uiteenlopende onderzoeksprojecten

Onderzoeksproject rond zoekgedrag werklozen (data verzameld in samenwerking met VDAB) dat een werkpakket is binnen het Centre for Career Research (CCR) van het Steunpunt WSE.

Onderzoeksproject rond het loopbaanpanel (werkpakket binnen het vorige steunpunt WSE)

Onderzoeksproject rond loopbaanpatronen (i.f.v. samenwerking met RVA en Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming).

Onderzoeksproject rond interne loopbaantransities (ondermeer voor ACV).

Onderzoeksproject rond de uittredeleeftijd en gemiddelde loopbaanduur van 50-plussers in opdracht van Steunpunt WSE.

Onderzoeksproject rond de decompositie van de doorstroomkansen naar werk van werkloze 50-plussers (in samenwerking met een onderzoeker van HUB en KUL).

5 relevante publicaties

Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., Sels, L. (2013). Being unemployed in the boundaryless career era: Does psychological mobility pay off? *Journal of Vocational behavior*, 82, 135-143.

Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., Sels, L. (2013). The consequences of flexible job search behavior: from unemployment to underemployment? Paper presented at the Academy of Management Meeting, Lake Buena Vista (Orlando, USA). The Arnon Reichers Best Student Paper Award Finalist.

Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., Sels, L. (2013). Flexible job search behavior among unemployed jobseekers: antecedents and outcomes. Paper presented at Nederlandse Arbeidsmarktdag, Den Haag (Nederland). Winnaar tweede jongerenprijs.

Vansteenkiste, S., Debrulle, J., Verbruggen, M., Herremans, W., Sels, L. (2011). De impact van heroriëntering op de verdere werkloosheidskans. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 3, 66-79.

Vansteenkiste S, Herremans W. (2010). Loopbaanconsequenties van jobmobiliteit. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 3, 93-98.

CV Marijke Verbruggen

Personalia

Naam: Dr. Marijke VERBRUGGEN

Functie: Docent

Werkadressen: KU Leuven
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
Naamsestraat 69
3000 Leuven
Tel. +32 16 32 68 69

E-Mail marijke.verbruggen@kuleuven.be

Prof. dr. Marijke Verbruggen is sinds 1 oktober 2009 als docent verbonden aan het Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen (KULeuven). Voordien werkte ze als post-doctoraal onderzoeker aan Lessius (Antwerpen) en als doctoranda aan de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de KULeuven. Met haar doctoraatsonderzoek over de rol van loopbaanbegeleiding ('The role of career counseling in the new career era') won ze de eerste Wetenschappelijke Prijs Acerta van het FWO in 2010.

Marijke Verbruggen kan als een expert beschouwd worden op het domein van loopbaanonderzoek in Vlaanderen. Loopbaantransities, loopbaancompetenties, employability en loopbaanbegeleiding vormen de rode draad in haar onderzoek tot nu toe. Methodologisch is Marijke gespecialiseerd in kwantitatief onderzoek, met specifieke expertise in regressie-analyses, structural equation modeling, longitudinale data-analyse en multi-level onderzoek (wat o.a. ideaal is voor het analyseren van data uit verscheidene landen). Met haar onderzoek won ze reeds meerdere prijzen (o.a. "Best Applied Paper Award" op de Academy of Management Meeting 2013 voor de paper "Does early-career underemployment impact future career success? A career path dependency perspective").

Marijke Verbruggen heeft ook uitgebreide ervaring als (co-)promotor van zowel beleidsgerichte als fundamenteel wetenschappelijke onderzoeksprojecten. Zo was Marijke Verbruggen hoofdpromotor van de projecten "Kansengroepen in werk en ondernemerschap" (Viona, 2010) en "De vraag naar loopbaanbegeleiding bij werkenden van allochtone origine" (VDAB, 2009) en is ze sinds 2012 als co-promotor betrokken bij het Steunpunt Werk en Sociale Economie. Daarnaast leidt Marijke mee verscheidene fundamenteel wetenschappelijke projecten rond employability (FWO en OT-KULeuven) en werk-leven praktijken (FWO en BOF-UHasselt).

Begeleiding van doctoraten als (co)promotor

(Co)Promotor van lopende doctoraten

- Promotor van Sarah Vansteenkiste, titel *'The consequences of a flexible job search among unemployed jobseekers'* Opstart augustus 2009. Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen KU Leuven. Co-promotor: Prof. dr. Luc Sels. Promotie 2014.
- Promotor van Tess Schooreel, titel *'Work-life practices from a careers perspective'*. Opstart oktober 2011. Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen KU Leuven. Co-promotor: Prof. dr. Patrizia Zaroni (UHasselt). Promotie 2015.
- Promotor van Wouter Vleugels, titel *'Person-Organization Fit', Career Success and Organizational Performance'*. Opstart oktober 2013. Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen KU Leuven. Co-promotor: Prof. dr. Rein De Cooman. Promotie 2017.
- Copromotor van Lieve Lembrechts, titel *'Towards a better understanding of work-life practice implementation'*. Onderzoeksgroep SEIN, UHasselt. Promotor: Prof. dr. Patrizia Zaroni (UHasselt). Promotie: 2014.
- Copromotor van Jill Nelissen, titel *'Employability and careers'*. Opstart oktober 2011 (in kader van BOF-OT project). Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen KU Leuven. Promotor: Prof. dr. Anneleen Forrier. Promotie 2015.

Coördinatie van lopende onderzoeksprojecten (als (co)promotor)

- Promotor van *'Naar een rijkere benadering van gezinsvriendelijke HR-praktijken. De visie van meerdere stakeholders geïntegreerd'*. Copromotor: Prof. dr. Patrizia Zaroni (UHasselt). FWO. Periode: 2014-2018.
- Copromotor van *'Towards conceptual clarity: integrating different approaches to employability'*. Promotor: Prof. dr. Anneleen Forrier (Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen). Copromotoren Prof. dr. Nele De Cuyper (Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen), Prof. dr. Hans De Witte (Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen). BOF-OT, Onderzoeksfonds KU Leuven. Periode: 2011-2015.
- Copromotor van *'Naar conceptuele verheldering: een integratie van verschillende employability-benaderingen'*. Promotor: Prof. dr. Nele De Cuyper (Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen), copromotor Prof. dr. Anneleen Forrier (Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen). FWO. Periode 2012-2016.
- Copromotor van het Centrum voor Loopbaanonderzoek (Centre for Career Research) en lid van het Dagelijks Bestuur van het *Steunpunt Werk en Sociale Economie*. Hoofdpromotor Prof. dr. Luc Sels (Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen). Vlaamse Overheid. Periode: 2012-2015.

5 relevante publicaties

Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., Sels, L. (2013). Being unemployed in the boundaryless career era: Does psychological mobility pay off? *Journal of Vocational behavior*, 82, 135-143.

- Verbruggen, M., van Emmerik, H., Van Gils, A., De Grip, A., Meng, C. (2013). Does early-career underemployment impact future career success? A career path dependency perspective. Paper presented at the Academy of Management Meeting, Lake Buena Vista (Orlando, USA). Winner of Best Paper Award
- Verbruggen, M. (2012). Psychological mobility and career success in the 'new' career climate. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 2, 289-297
- Van Laer, K., Verbruggen, M., Janssens, M. (2011). Diversiteit in Loopbanen. Over (on)gelijke kansen in werk. Leuven: Acco.
- Verbruggen, M., Bollen, A., Forrier, A., Sels, L. (2008). Investeren in employability: wiens verantwoordelijkheid? *Gedrag en Organisatie*, vol: 1, pp. 56-73.

CV Anneleen Forrier

Personalia

Naam: Dr. Anneleen FORRIER

Functie: Hoofddocent

Werkadressen: KU Leuven
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
Campus Antwerpen (@Thomas More)
Korte Nieuwstraat 33
3000 Antwerpen
Tel + 32 3 201 18 08

Naamsestraat 69
3000 Leuven
Tel. +32 16 32 68 73

E-Mail anneleen.forrier@kuleuven.be

Anneleen Forrier behaalde in 2003 een doctoraat in de Toegepaste Economische Wetenschappen aan de KU Leuven. Ze is hoofddocent aan de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, Campus Antwerpen (@Thomas More) van de KU Leuven. Ze maakt er deel uit van het Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie. Haar belangrijkste onderzoeksthema's zijn employability, investeringen in inzetbaarheid, loopbaantransities, eindeloopbanen en hertewerkstelling van oudere werkzoekenden. Ze publiceerde over deze thema's in internationale wetenschappelijke tijdschriften zoals o.a. Journal of Occupational and Organizational Psychology; Ageing & Society; Work, Employment & Society; Journal of Managerial Psychology, ...

Het conceptueel employability proces model dat ze ontwikkelde in het kader van haar doctoraat en publiceerde in Journal of Occupational and Organizational Psychology wordt uitgebreid geciteerd op congressen en in internationale publicaties. Het wordt ook opgepikt buiten de academische wereld. Het diende als basis voor verschillende eerdere VIONA projecten (Loopbaanperspectieven op werk (2006) en Ontwerp van het einde van de loopbaan (2005)). Het model diende ook als basis voor een expertworkshop georganiseerd door The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) in mei 2012. Daarin werd aan een 10-tal academici van verschillende disciplines en Europese landen advies gevraagd over een toekomstige onderzoeksagenda over loopbaantransities. Het conceptueel model diende als basis voor de onderzoeksagenda.

Anneleen Forrier heeft uitgebreide ervaring als (co-)promotor van zowel beleidsgerichte als fundamenteel wetenschappelijke onderzoeksprojecten. Ze is (co)promotor van fundamenteel wetenschappelijke projecten rond employability (FWO en OT-KULeuven) en eindeloopbanen (FWO). Ze was het laatste decennium copromotor van

meerdere VIONA projecten over loopbanen, loopbaanbegeleiding en eindeloopbanen en van een project over eindeloopbanen gefinancierd door Federaal Wetenschapsbeleid en door de Nationale Bank België. Momenteel is ze als copromotor verbonden aan het Steunpunt Sociale Economie en Werk en is ze promotor van een ESF-project in samenwerking met Cevora over leermogelijkheden en duurzame inzetbaarheid.

Begeleiding van doctoraten als (co)promotor

Promotor van afgelegde doctoraten

- Promotor van An De Coen, titel *'Working & aging. The role of age and employability regarding job search and retirement intention'*. Thomas More Antwerpen/Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen KU Leuven. Promotor KU Leuven: Prof. dr. Luc Sels. Promotie 7 november 2012
- Promotor van Dave Stynen, titel *'The retention of an aging workforce: essays on work-related barriers and affordances'*. Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen KU Leuven. Promotor KU Leuven: Prof. dr. Luc Sels. Promotie 6 juni 2013

(Co)Promotor van lopende doctoraten

- Promotor van Jill Nelissen, titel *'Employability and careers'*. Opstart oktober 2011 (in kader van BOF-OT project). Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen KU Leuven. Promotor KU Leuven: Prof. dr. Marijke Verbruggen. Promotie 2015
- Copromotor van Kristien Philippaers, titel *'The dark side of perceived employability: associations with attitudes and behaviours'* (in kader van FWO project). Faculteit Psychologie en Pedagogische wetenschappen KU Leuven. Promotor KU Leuven: Prof. dr. Nele De Cuyper. Promotie 2016
- Copromotor van Hannelore Van den Abeele, titel *'Careers of artists'*. Nottingham University Business School, UK. Promotoren Nottingham University Business School: Prof. dr. Laurie Cohen, Prof. dr. Gerardo Patriotta. Promotie 2017

Coördinatie van lopende onderzoeksprojecten (als (co)promotor)

- Promotor van *'Leermogelijkheden en duurzame inzetbaarheid'*. Andere promotoren dr. Sophie De Winne (Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, Campus Antwerpen (Thomas More)), dr. Rein De Cooman (Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, Campus Antwerpen (Thomas More)). In opdracht van Cevora, Financiering door ESF. Periode: 2014.
- Promotor van *'Towards conceptual clarity: integrating different approaches to employability'*. Copromotoren Prof. dr. Nele De Cuyper (Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen), Prof. dr. Hans De Witte (Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen), Prof. dr. Marijke Verbruggen (Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen). BOF-OT, Onderzoeksfonds KU Leuven. Periode: 2011-2015.
- Copromotor van *'Naar conceptuele verheldering: een integratie van verschillende employability-benaderingen'*. Promotor: Prof. dr. Nele De Cuyper (Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen), copromotor Prof. dr. Marijke Verbruggen (Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen). FWO. Periode 2012-2016.

- Copromotor van *Werket leeftijdsbewust personeelsbeleid? Een multilevel studie naar de impact van ontziet- en ontwikkelingsgerichte praktijken?*. Promotor Prof. dr. Luc Sels (Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen). Nationale Bank België. Periode: 2012-2013.
- Copromotor van het Centrum voor Loopbaanonderzoek (Centre for Career Research) en lid van het Dagelijks Bestuur van het *Steunpunt Werk en Sociale Economie*. Hoofdpromotor Prof. dr. Luc Sels (Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen). Vlaamse Overheid. Periode: 2012-2015.

5 relevante publicaties

- De Coen, A., Forrier, A., Sels, L. (in press). The impact of age on the reservation wage: The role of employment efficacy and work intention: A study in the Belgian context. *Journal of Applied Gerontology*
- Dries, N., Forrier, A., De Vos, A., Pepermans, R. (in press). Self-perceived employability, organization-rated potential, and the psychological contract. *Journal of Managerial Psychology*.
- Forrier, A., Sels, L., Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (4), 739-759.
- Verbruggen, M., Sels, L. & Forrier, A. (2007). Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 69-83.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003), Temporary employment and employability. Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium, *Work, Employment and Society*, 17 (4), 641-666.

CV Luc Sels

Personalia

Naam: Prof. Dr. Luc SELS

Functie Gewoon hoogleraar - Decaan

Werkadressen: KU Leuven
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
Naamsestraat 69
3000 Leuven
Tel. +32 16 32 66 09

E-Mail luc.sels@kuleuven.be

Luc Sels (1967) is Decaan van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de KU Leuven. Hij is er als gewoon hoogleraar verbonden aan het Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie. Hij is tevens als professor verbonden aan de Simon School van de University of Rochester, waar hij in het Executive MBA-programma doceert; en als research fellow aan de Vlerick Business School. Luc Sels is sedert 2006 hoofdpromotor van het Steunpunt Werk en Sociale Economie. In deze hoedanigheid is hij sedert vele jaren actief betrokken bij de beleidsvoorbereiding en –ondersteuning van het arbeidsmarktbeleid, en dit zowel op federaal niveau via de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid als op Vlaams niveau via de advisering van VDAB, SERV, VLOR, departement WSE en het kabinet van de minister van Werk. Hij was onder meer ook voorzitter van de task force loopbaanbegeleiding en auteur van de Competentieagenda, die de krijtlijnen heeft bepaald voor het Vlaamse beleid inzake competentieontwikkeling en –benutting. Hij is met andere woorden bijzonder goed geplaatst om de PIAAC-analyses te sturen vanuit de beleidsprioriteiten inzake competentiebeleid. Als hoofdpromotor van het Steunpunt WSE kan hij bovendien garant staan voor een verankering van de PIAAC-data in de arbeidsmarktmonitoring die het Steunpunt in opdracht van de Vlaamse overheid op zich neemt.

In zijn onderzoek legt hij zich onder meer toe op:

- a. Arbeidsmarkt, met o.a. aandacht voor de matching van vraag en aanbod, de vergrijzing van de beroepsbevolking en de impact hiervan op organisaties en hun productiviteit, het belang van mobiliteit op de arbeidsmarkt en van ontslagbescherming.
- b. Loopbanen, loopbaantransities en competentieontwikkeling met o.a. aandacht voor onderzoek naar de effecten van interventies in loopbanen (via opleiding, loopbaanbegeleiding, etc.) en in overheidsbeleid (bv. via opleidingsstimuleringsmaatregelen)
- c. De relatie tussen zoekgedrag (van werkzoekenden), onderbenutting van kwalificaties en de ruimere thematiek van ondertewerkstelling.

In 2002 werd hem de Francqui-leerstoel toegekend aan de Universiteit Antwerpen (Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen). In 2009 ontving hij de HR Award van het HRM Network. Hij heeft publicaties in internationaal gerenommeerde journals zoals *Entrepreneurship and Regional Development*; *Expert Systems with Applications*; *Gender, Work and Organisation*; *Human Relations*; *Human Resource Management Journal*; *International Journal of Human Resource Management*; *International Journal of Human Resource Development*; *Journal of Applied Psychology*; *Journal of Applied Social Psychology*; *Journal of Management*; *Journal of Management Studies*; *Journal of Manpower*; *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; *Journal of Organizational Behavior*; *Journal of Small Business Management*; *Journal of Vocational Behavior*; *Labour*; *Labour Economics*; *Personnel Review*; *Small Business Economics*; *Work, Employment and Society*.

Begeleiding van doctoraten als promotor

Promotor van afgelegde doctoraten

- Dave Stynen, The retention of an aging workforce: Essays on work-related barriers and affordances. Faculty of Economics and Business, KU Leuven. Public Defence: 6 June 2013.
- An De Coen, Working and ageing. The role of age and employability regarding job search and retirement intention. Faculty of Economics and Business, KU Leuven. Public Defence: 7 November 2012.
- Christine Vanhoutte, Exploring the Relationship between Initial Resources and Performance Outcomes in Start-ups. Faculty of Economics and Business, KU Leuven. Public Defence: 27 April 2012.
- Caroline Gilbert, HRM on the line: Empirical studies on the prerequisites and importance of effective HRM implementation. Faculty of Economics and Business, KU Leuven. Public Defence: 13 April 2012.
- Jonas Debrulle, Exploring the entrepreneur's pivotal role: how creater capital affects organizational outcomes and underpins self-employment persistence. Faculty of Economics and Business, KU Leuven. Public Defence: 11 April 2012.
- Hannes Leroy, On being true to oneself at work: the positive role of authentic functioning in organizations. Faculty of Business and Economics, KU Leuven. Public Defence: 11 January 2012.
- Marijke Verbruggen, The role of career counseling in the new career era. Faculty of Business and Economics, K.U.Leuven. Public defence: 16 December 2008.
- Jeroen Delmotte, Evaluating the HR function: Empirical studies on HRM architecture and HRM system strength. Faculty of Business and Economics, K.U.Leuven. Public defence: 30 April 2008.
- Johan Maes, Corporate entrepreneurship: an integrative analysis of a resource-based model. Evidence from Flemish enterprises. Faculty of Economics and Applied Economics, K.U.Leuven. Public defence: 20 December 2006.
- Sophie De Winne, Exploring terra incognita: Human resource management and firm performance in small and medium-sized businesses. Faculty of Economics and Applied Economics, K.U.Leuven. Public defence: 30 October 2006.

- Anneleen Forrier, Temporary employment, employability and training. Faculty of Economics and Applied Economics, K.U.Leuven. Public defence: 25 April 2003

Coördinatie van lopende onderzoeksprojecten (als promotor)

- *Werkt leeftijdsbewust personeelsbeleid? Een multilevel studie naar de impact van ontzje- en ontwikkelingsgerichte praktijken.* Nationale Bank België. Periode: 2012-2013.
- *Steunpunt Werk en Sociale Economie.* Vlaamse Overheid. Periode: 2012-2015.
- *Breaking stereotypical perceptions of job seekers: Increasing attractiveness through person-organization fit.* Bijzonder Onderzoeksfonds KUB. Periode 2013-2017.
- *Leerstoel Talent Management and Employability.* Acerta Chair LUF KU Leuven. Periode 2012-2015.
- *Personeelsverloop, veranderingen in organisatiedemografie en kennisretentie als voorspellers van organisatieprestaties.* FWO. Periode 2010-2014.

5 relevante publicaties

- Nijs S, Gallardo-Gallardo E, Dries N, Sels L, (2013), A multidisciplinary review into the definition, operationalization, and measurement of talent, *Journal of World Business*, vol. accepted
- De Coen, A., Forrier, A., Sels, L. (in press). The impact of age on the reservation wage: The role of employment efficacy and work intention: A study in the Belgian context. *Journal of Applied Gerontology*
- Vansteenkiste S, Verbruggen M, Sels L (2013), Being unemployed in the boundaryless career era: Does psychological mobility pay off?, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 82, pp. 135 - 143.
- Van Puyenbroeck T, De Bruyne K, Sels L (2012), More than 'mutual information': educational and sectoral gender segregation and their interaction on the Flemish labour market, *Labour Economics*, vol. 19, no. 1, pp. 1 - 8.
- Forrier, A., Sels, L., Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (4), 739-759.
- Verbruggen, M., Sels, L. & Forrier, A. (2007). Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 69-83.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003), Temporary employment and employability. Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium, *Work, Employment and Society*, 17 (4), 641-666.

6. REFERENTIES

- Autor, D. (2001). Why do temporary help firms provide free general skills training? *The Quarterly Journal of Economics*, 116, 1409-1448.
- Baert, S., Cockx, B. & Verhaest, D. (2012). *Overeducation at the start of the career - stepping stone or trap?* Working Paper. Gent, Belgium: Universiteit Gent.
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special references to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- CEDEFOP (2010). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP (2012). Preventing skill obsolescence. *Briefing Note*, July 2012.
- Cincinato, S. & De Meyer, I. (2013). Vaardig genoeg voor de 21ste eeuw? De eerste Vlaamse resultaten bij PIAAC. Universiteit Gent.
- European Commission (2012). European Vacancy and Recruitment Report 2012.
- European Commission (2013). Labour Market Developments in Europe 2013.
- Eurostat (2010). *Labour market policy - expenditures and participants, data 2008*. Luxembourg, 220 p.
- Goos, M. & Salomons, A. (2011). Kwetsbaarheid van beroepen op lange en korte termijn van werkenden in België. *WSE Report*, 12, 42pp.
- Herremans, W., Braes, S., Sels, L. & Vanderbiesen, W. (2011). Knelpunteconomie in het vizier. Naar een boordtabel over vacatures, arbeidsmarktcrisissen en knelpunten. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21 (2), 10-37.
- Leroy, F. (2009). Knelpunteconomie, www.fonsleroy.blogspot.be
- Mavromaras, K., McGuinness, S., O'Leary, N., Sloane, P. & Fok, Y. (2010). The problem of overskilling in Australia and Britain. *Manchester School*, 78, 219-241.
- Nordin, M., Persson, I. & Rootha, D. (2010). Education-occupation mismatch: is there an income penalty? *Economics of Education Review*, 29, 1047-1059.
- OECD (2006). OECD Employment Outlook 2006: Boosting jobs and incomes. OECD Publishing.
- Robst, J. (2007). Education and job mismatch: the relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26, 397-407.
- Sels, L. (2010). De knelpunteconomie. Trends 2 december 2010.

Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., Sels, L. (2013a). Being unemployed in the boundaryless career era: Does psychological mobility pay off? *Journal of Vocational behavior*, 82, 135-143.

Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., Sels, L. (2013b). Flexible job search behavior among unemployed jobseekers: antecedents and outcomes. *WSE Report*, 15, p.48.

Verbruggen, M., van Emmerik, H., Van Gils, A., De Grip, A. & Meng, C. (2013). *Does early-career underemployment impact future career success? A career path dependency perspective*. Paper presented at the Academy of Management 2013 Annual Meeting, August 9 - 13, in Lake Buena Vista (Orlando, USA).

Verhaest, D. & Omey, E. (2009). Objective over-education and worker well-being: A shadow price approach. *Journal of Economic Psychology*, 30, 469-481.

Verhaest, D. & Omey, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77, 419-448.

Zimmer, H. (2012). Mismatches op de arbeidsmarkt. *NBB Economisch Tijdschrift*.