

Offerte in het kader van een VIONA-oproep  
voor een studieopdracht 08/10/2020

**KU LEUVEN**

**HIVA**

**ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR  
ARBEID EN SAMENLEVING**

## De reactiestrategieën van sectoren en bedrijven in Vlaanderen op de terugval en het herstel van het arbeidsvolume ten gevolge van de coronacrisis

**Inschrijver:**

Katholieke Universiteit Leuven – vertegenwoordigd door  
KU Leuven Research & Development en optredend op  
verzoek van het HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en  
Samenleving

**Handtekening van de inschrijver:**

Sabien Vanlangendonck  
Hoofd Vlaamse en Federale Overheidsfinanciering

Voor akkoord:



Prof. dr. Geert Van Hootegem  
Directeur HIVA

28/10/2020



# Inhoud

<b>Beknopte samenvatting</b>	<b>2</b>
<b>1   Titel van het voorstel</b>	<b>3</b>
<b>2   Promotor en samenstelling onderzoeksteam</b>	<b>4</b>
2.1 Promotor	4
2.2 Andere leden van het onderzoeksteam	4
2.2.1 HIVA KU Leuven	4
2.2.2 Antwerp Management School (AMS)	4
<b>3   Omschrijving van het projectvoorstel</b>	<b>5</b>
3.1 Situering van het thema	5
3.2 Afbakening van het onderzoeksvoorstel en onderzoeksvragen	5
3.3 Methodologie	6
3.4 Wetenschappelijke kwaliteitscriteria	10
3.5 Referenties bij het onderzoeksvoorstel	11
<b>4   Valorisatie en bekendmaking van de onderzoeksresultaten</b>	<b>13</b>
4.1 Publicatie van de onderzoeksbevindingen	13
4.2 Voorstelling van de onderzoeksbevindingen	13
4.3 Verspreiding van de onderzoeksbevindingen via andere kanalen	13
<b>5   Tijdschema</b>	<b>14</b>
<b>6   Financieel plan</b>	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
<b>7   Voorstelling van het onderzoeksteam</b>	<b>16</b>
7.1 Expertise voor de opdracht	16
7.2 Voorstelling van HIVA en de betrokken onderzoeksgroep	16
7.3 Voorstelling van AMS	17
7.4 Voorstelling van het onderzoeksteam	17
7.4.1 Ludo Struyven	17
7.4.2 Tim Goesaert	18
7.4.3 Tine Vandekerkhove	19
7.4.4 Ans De Vos	20
7.6 Ondersteunende diensten	22

# Beknopte samenvatting

Deze studieopdracht richt zich op de economische gevolgen die voortvloeiden uit de uitbraak van het Coronavirus, begin 2020. Waar men aanvankelijk hoopte dat de uitbraak zich enkel tot Azië zou beperken, werd het snel duidelijk dat het virus zich ook zou laten gelden in Europa en de rest van de wereld. De lockdown en de economische krimp die hiermee gepaard ging maakte dat bedrijven zich moesten aanpassen aan de nieuwe situatie. Een omzetsdaling of stopzetting van de activiteiten heeft onvermijdelijk gevolgen voor de arbeidsvraag en dwingt ondernemingen tot actie.

Werknemers en bedrijven kunnen hierbij terugvallen op diverse steunmaatregelen die door de overheid werden opgestart en aangeboden. Veruit de belangrijkste maatregel in deze context is de tijdelijke werkloosheid door overmacht, die momenteel tot 31 december 2020 beschikbaar is. Uiteraard hebben bedrijven zelf instrumenten in handen om deze krimp op te vangen: het minder inzetten van flexibele contracten of uitzendwerkers, het terugdringen van het aantal overuren. Werknemers konden dan weer gebruik maken van specifieke vormen van tijdskrediet. Een even belangrijke opmerking betreft het feit dat een aantal sectoren of bedrijven gedurende deze periode relatief ongehinderd konden opereren en in mindere mate met deze beslissingen werden geconfronteerd, of zelfs met een verhoogde arbeidsvraag werden geconfronteerd (zorg, landbouw,...).

Met deze studieopdracht wensen we de verschillende reacties van ondernemingen op de gevolgen van Covid-19 in beeld te brengen. We voorzien in totaal drie luiken in dit onderzoek, waarbij de eerste twee kwantitatief van insteek zijn en het laatste kwalitatief van aard is.

Luik 1: Een breed verkennend kwantitatief onderzoek naar de reële impact op de tewerkstelling en jobmobiliteit van werknemers

*We vergelijken de tewerkstelling ten opzichte van de situatie in 2019 en beschouwen een ruime selectie parameters: Jobs, arbeidsvolume, flexi-jobs, uitzendarbeid, tijdelijke werkloosheid. We analyseren de trends bij sectoren, ondernemingen en werknemers.*

Luik 2: Een verklarend kwantitatief onderzoek naar het gebruik, de duurtijd en de determinanten van tijdelijke werkloosheid

*We gaan op bedrijfsniveau na welke elementen de verschillen in duur en intensiteit van tijdelijke werkloosheid binnen sectoren en tussen ondernemingen mede kunnen verklaren*

Luik 3: Een verklarend kwalitatief onderzoek naar verschillende strategieën bij sectoren en bedrijven

*We peilen bij sectoren en bedrijven naar de redenen, afwegingen, knelpunten en oplossingen met de verschillende maatregelen, met een focus op de opleidingstrajecten en reallocatie van werknemers op tijdelijke werkloosheid*

# 1 | Titel van het voorstel

Viona-oproep voor een Studieopdracht dd. 08/10/2020

“De reactiestrategieën van sectoren en bedrijven in Vlaanderen op de terugval en het herstel van het arbeidsvolume ten gevolge van de coronacrisis”

## 2 | Promotor en samenstelling onderzoeksteam

### 2.1 Promotor

Naam: **Prof. dr. Ludo Struyven**  
Functie: Hoofd Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt  
Instelling: KU Leuven  
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt, HIVA  
Contactadres: Parkstraat 47 bus 5300  
B-3000 Leuven  
Telefoonnummer: +32 16 32 33 41  
Faxnummer: +32 16 32 33 44  
E-mailadres: [ludo.struyven@kuleuven.be](mailto:ludo.struyven@kuleuven.be)

### 2.2 Andere leden van het onderzoeksteam

#### 2.2.1 HIVA KU Leuven

Naam: **dr. Tim Goesaert**  
Functie: Senior onderzoeker  
Instelling: KU Leuven  
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt, HIVA  
Contactadres: Parkstraat 47 bus 5300  
B-3000 Leuven  
Telefoonnummer: +32 16 32 42 21  
E-mailadres: [tim.goesaert@kuleuven.be](mailto:tim.goesaert@kuleuven.be)

Naam: **Tine Vandekerkhove**  
Functie: Wetenschappelijk medewerker  
Instelling: KU Leuven  
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt, HIVA  
Contactadres: Parkstraat 47 bus 5300  
B-3000 Leuven  
Telefoonnummer: +32 16 32 23 82  
E-mailadres: [tine.vandekerkhove@kuleuven.be](mailto:tine.vandekerkhove@kuleuven.be)

#### 2.2.2 Antwerp Management School (AMS)

Naam: **Prof. dr. Ans De Vos**  
Functie: Hoogleraar  
Instelling: AMS  
Onderzoekseenheid: Next Generation Work expertisecentrum  
Contactadres: Boogkeers 5, 2000 Antwerpen  
Telefoonnummer: +32 3 265 47 41  
E-mailadres: [ans.devos@ams.ac.be](mailto:ans.devos@ams.ac.be)

## 3 | Omschrijving van het projectvoorstel

### 3.1 Situering van het thema

Deze studieopdracht richt zich op de reactie van bedrijven op de Covid-19 epidemie. Deze laat zich globaal op twee manieren voelen. Om de gezondheids crisis aan te pakken reageerden overheden initieel met een pakket van stringente maatregelen; en ook nieuwe golven nopen tot actie. Bedrijven moeten te allen tijde de regels inzake social distancing respecteren, om actief te kunnen blijven, en andere sectoren, zoals de handel, de horeca of de evenementensector, werden -en worden- zelfs preventief gesloten. Meer algemeen worden bedrijven geconfronteerd met een wereldwijde economische krimp, die het gevolg is van deze lockdowns. Dit neemt echter niet weg dat andere sectoren of bedrijven, nu en in het verleden, relatief ongehinderd actief kunnen blijven of zelfs te maken krijgen met een stijgende arbeidsvraag (zorg, landbouwsector, farma,... )<sup>1</sup>.

De context van deze opdracht is dan wel gemeenzaam gekend, de mate waarin en de manier waarop bedrijven en sectoren hier op reageren blijft voer voor verder onderzoek. In de korte tijdsspanne die ons scheidt van de uitbraak van het virus werden al diverse studies gevoerd naar en cijfers verzameld rond de economische weerslag van de gezondheids crisis, zowel nationaal als internationaal (onder meer OECD (2020a, 2020b), SERV (2020),... ). Veel aandacht in de Belgische situatie gaat uit naar de inzet van tijdelijke werkloosheid als belangrijkste maatregel om de socio-economische fallout van de gezondheids crisis op te vangen. Deze maatregel is echter niet voor alle sectoren even geschikt of werd niet door alle bedrijven even intens gebruikt. Voor andere bedrijven was/is het terugdringen van hun flexibele contracten een betere optie (flexi-jobs voor de sectoren die hier gebruik van maakten, uitzendarbeid), al dan niet in combinatie met tijdelijke werkloosheid. We zien uiteraard ook gevolgen en reacties aan de kant van de werknemers. Bepaalde profielen worden meer getroffen door deze beslissingen dan andere. Werknemers die langdurig tijdelijk werkloos zijn worden aangemoedigd om bijscholingstrajecten te nemen, of (tijdelijk) jobs in andere sectoren te overwegen.

Veel van deze elementen werden de voorbije maanden toegelicht. Het betreft echter veelal partiële analyses, uitgevoerd vanuit specifieke sectoren (bv. uitzend) of op basis van surveys of beperkte populaties, die slechts een deel van de reacties van bedrijven en werknemers omvat. Het ontbreekt aan een breedomvattende analyse die per sector, of op het niveau van de onderneming, nagaat hoe bedrijven door de lockdown of door de economische crisis werden getroffen, en hoe ze reageerden. Door zo veel mogelijk indicatoren onder de aandacht te brengen voor een zelfde set van ondernemingen wordt de omvang van de krimp, of net de stijging van de arbeidsvraag, en de reactiepatronen hierop duidelijk. Bijkomend willen we een eerste maal achterhalen *waarom* bedrijven een bepaalde strategie hebben gekozen en *hoe ze de mix van beschikbare maatregelen hebben afgewogen en ervaren in functie van de allocatie van het personeel en het behoud van skills*. Zo wisselt het gebruik van tijdelijke werkloosheid sterk tussen sectoren, maar ook tussen ondernemingen binnen een sector zijn er verschillen in intensiteit en duur van gebruik.

### 3.2 Afbakening van het onderzoeksvorstel en onderzoeksvragen

Het doel van deze studieopdracht is om voor een zo volledig mogelijke selectie van ondernemingen en werkgevers in Vlaanderen meer inzicht te krijgen in hoe ze door Covid-19 werden beïnvloed en hoe ze -en

---

<sup>1</sup> Zie onder meer de meest recente Snelle Ramingen van RSZ (Q2, 2020)

hun werknemers- vervolgens hierop reageerden. We voorzien hiervoor drie aparte luiken: twee kwantitatieve delen met een aanvullende kwalitatieve analyse.

In een eerste stap richten we ons op een brede analyse van de tewerkstelling binnen deze ondernemingen, alsook de manieren waarop het arbeidsvolume bij deze bedrijven werd aangepast. De focus ligt hierbij voornamelijk op het bedrijfs- en sectorniveau. Meer bepaald gaan we na **welke reactiepatronen en strategieën bedrijven en sectoren hebben gehanteerd om hun arbeidsvolume aan te passen gedurende Covid-19**; zowel in neerwaartse als in opwaartse zin. We hanteren hierbij een langere tijdshorizon, waarbij we de situatie pre-corona, in 2019, ook in de beoordeling meenemen. Het is duidelijk dat Covid-19 nog geen aflopend verhaal is. De beschikbaarheid van de gegevens zal vervolgens bepalen hoeveel kwartalen er finaal belicht kunnen worden. Het is reeds duidelijk dat een analyse van de eerste golf, tot het einde van het tweede kwartaal, gegarandeerd is. De mate waarin de gevolgen van de tweede golf volledig gecaptureerd kunnen worden staat hierbij nog open en hangt uiteraard af van de felheid en duur van deze tweede uitbraak.

Inzichten rond het gebruik van tijdelijke werkloosheid, het inzetten of het afbouwen van flexi-jobs of uitzendarbeid bij ondernemingen roepen vragen **op langs de kant van de werknemers, meer bepaald op welke werknemersprofielen dit de grootste impact had**. We vervolledigen de voorgaande onderzoeksvraag door eenzelfde analyse vanuit het niveau van de werknemers op te bouwen, al dan niet met een koppeling op het ondernemingsniveau. Wat de tijdelijke werkloosheid betreft dienen we na te gaan hoeveel en welke werknemers onder de maatregel vielen, en de evolutie hierin. Wat de evolutie van de tewerkstelling betreft komt dit neer op een analyse van de in- en uitstroom van werknemers in onder meer flexi-jobs (of andere tijdelijke contractvormen), zoals gedefinieerd in de Dynam-Reg dataset.

Het **tweede luik** peilt naar het waarom van bepaalde reactiepatronen, in het bijzonder het gebruik van tijdelijke werkloosheid. De intensiteit en de duur van deze maatregel verschilt tussen sectoren, maar ook tussen ondernemingen. **Zijn er determinanten (sector, type arbeid, financiële situatie van de onderneming,...) die we aan deze verschillende strategieën kunnen linken?**

Vanuit bovenstaande observaties en analyses grijpen we deze studie aan om **-op kwalitatieve basis-** meer **inzicht te krijgen in de beslissingen van ondernemingen** en hun perceptie van de maatregelen. We richten ons in het bijzonder op de allocatiebeslissingen van deze ondernemingen, en de mate waarin tijdelijke werkloosheid een her-of bijscholing; of reallocatie van werknemers (intern, extern) toelaat.

### 3.3 Methodologie

We lichten in deze sectie de verschillende methodologische keuzes voor de drie onderzoeksluiken in detail toe. De aanpak is opgebouwd vanuit de visie om maximaal complementariteit en synergie te zoeken tussen de onderzoeksexpertise van HIVA en AMS.

#### Luik 1

##### Aanpak

Dit luik biedt een brede verkenning van het tewerkstellingsvraagstuk bij ondernemingen, met een focus op arbeidsvolume, flexibele jobs en het inzetten van tijdelijke werkloosheid. Meer bepaald richten we ons op de monitoring van de tewerkstelling bij ondernemingen voor en tijdens Covid-19, met een mapping van hun verschillende reactiestrategieën en een profielschets van de betrokken werknemers. Onderstaande lijst vat deze onderzoeksstappen samen.

- Monitoring tewerkstelling:  
*In dit deel staat de sectorale netto-evolutie van het aantal jobs en het arbeidsvolume in 2019 en 2020 centraal. Bouwend op de Dynam-Reg gegevens gaan we hierbij na hoeveel de bruto jobcreatie en -destructie in deze sectoren*



bedraagt (vergelijking van de situatie in het tweede kwartaal van 2020 met de situatie een jaar eerder); en hoe de in- en uitstroom van werknemers naar en van hun werkgevers evolueerde. Deze analyse toont met andere woorden hoe tijdens de eerste maanden van de coronacrisis de dynamiek op de arbeidsmarkt werd getroffen. We hebben hierbij zicht op de type jobs die verdwenen of net gecreëerd werden (onder meer het arbeidsregime: voltijdse, deeltijdse of flexi-jobs); en tevens op de richting van de uitstroom en de herkomst van de instroom (van of naar RSZ-plichtige ondernemingen).

De bovenstaande analyse wordt uitgebreid met een gedetailleerd beeld van de inzet van uitzendarbeid in elke sector, gemeten over de periode 2019 en 2020. De sterkte van deze oefening is dat ze complementair is met de voorgaande en volgende stappen: de veranderende arbeidsvraag kan immers in hoofdzaak met uitzendarbeid zijn opgevangen, wat niet in de tewerkstelling van de sector zelf vervat zit.

De employment tracker geeft een overzicht van het percentage gewerkte dagen, ziekteverzuim, tijdelijke werkloosheid en opname van wettelijke vakantiedagen. Dit gebeurt op basis van de loongegevens van zowat 1 miljoen Belgische werknemers in de private sector, onder wie een derde arbeiders en twee derde bedienden, actief in allerlei sectoren en bedrijven van verschillende omvang.

- Gebruik tijdelijke werkloosheid

Bijkomend is het belangrijk om het gebruik van tijdelijke werkloosheid in het vizier te hebben. We voeren een opnieuw een sectorale analyse door waarin het gebruik van tijdelijke werkloosheid omwille van Covid-19 gemeten wordt. De focus ligt op het aantal werknemers onder het stelsel en het totaal volume tijdelijke werkloosheid per sector.

- Overzicht reactiestrategieën

Vervolgens dienen de resultaten van de voorgaande onderzoeksstappen samen gevoegd te worden. Welke tewerkstellingsevoluties zien we binnen de verschillende sectoren. Hoe past de onderneming zich aan de veranderende arbeidsvraag aan? Gebeurt dit door een beroep te doen op het stelsel van tijdelijke werkloosheid? Observeren we meer/minder aanwervingen; ligt de aanpassing in het gebruik van flexi-jobs of uitzendarbeid, of is het een combinatie van de voorgaande elementen?

- Werknemersprofielen:

We finaliseren deze verkenning door tot slot een analyse van de uitgestroomde en nieuw aangeworven werknemersprofielen uit te voeren. Op basis van de Dynam-Reg cijfers kunnen we besluiten welke werknemers meer kans hadden tot uitstroom, welke werknemers door Covid-19 minder werden aangeworven dan de voorgaande jaren. We hebben hierbij zicht op de leeftijd en het geslacht alsook het arbeidsregime van de werknemers; en meten de in- en uitstroomdynamiek tussen het tweede kwartaal van 2019 en 2020.

Ook de werknemersprofielen die tijdelijk werkloos worden gesteld hebben we in dit onderzoek in het vizier en zullen in deze onderzoeksstap mee besproken worden.

## Gegevens

Wat de gegevens betreft beschouwen we volgende bronnen:

- RSZ aanvraag Dimona
- RSZ aanvraag DmfA
- Dynam-Reg
- Data tijdelijke werkloosheid (Koppeling RSZ-RVA gegevens)
- Data SD Worx/employment tracker

We voorzien twee data-aanvragen bij de RSZ in dit luik. De DmfA gegevens dienen om de tewerkstelling binnen elke onderneming en per kwartaal in beeld te brengen. Hiermee capteren we het aantal en het volume jobs, alsook enkele jobkenmerken (arbeidsregime, locatie,...). De gegevens worden voor alle Belgische ondernemingen opgevraagd, voor de jaren 2019 en 2020<sup>2</sup>; in de rapportering ligt de focus op de

---

<sup>2</sup> Het doel is om de meest recente gegevens van 2020 op te vragen. We gaan hierbij uit van de situatie tot het tweede kwartaal van 2020. Indien latere gegevens (Q3/Q4 2020) binnen de termijn van de opdracht beschikbaar zijn dan worden deze mee opgevraagd.

tewerkstelling van bedrijven en bedrijfsvestigingen die in Vlaanderen gelegen zijn. De Dimona aanvraag stelt ons in staat om per sector het gebruik van uitzendarbeid in beeld te brengen en de trends over verschillende kwartalen te kaderen.

Daarnaast beroepen we ons op bestaande, door HIVA reeds aangevraagde of bewerkte gegevens. De door HIVA, in samenwerking met RSZ, ontwikkelde Dynam-Reg gegevens bieden een inzicht op de dynamiek binnen sectoren en ondernemingen en laten ons toe om de aanwervingen en de uitstroom van werknemers op te volgen. Bij het starten van deze opdracht zijn de Dynam-gecorrigeerde gegevens tot het tweede kwartaal van 2019 beschikbaar; de data tot het tweede kwartaal van 2020 zijn-zij het met een beperkte correctie- reeds in aanvraag bij de RSZ. Dynam-gegevens worden voor elk tweede of vierde kwartaal opgesteld; de job- en werknemersdynamiek gemeten op het einde van 2020 zal dus niet binnen de scope van deze opdracht vallen. Verder beschikt het HIVA over maandelijkse gegevens rond de omvang van tijdelijke werkloosheid in Vlaanderen. Ook deze gegevens kunnen in deze studie verwerkt worden.

Bovenstaande gegevens worden op een zelfde basis verzameld en gerapporteerd. We hebben hiermee alle RSZ-plichtige ondernemingen in Vlaanderen in het vizier en kunnen waar nodig de bedrijfsinformatie koppelen. Enkele aanvullende elementen, zoals een overzicht van het percentage gewerkte dagen, kort, middellang ziekteverzuim, tijdelijke werkloosheid en opname van wettelijke vakantiedagen worden vanuit Employment Tracker van SD Worx aangevuld.

## **Luik 2**

### Aanpak

In het tweede luik wordt het gebruik van tijdelijke werkloosheid door werkgevers in meer detail geanalyseerd. De vorige onderzoeksstap richtte zich op een brede, sectorale analyse van het gebruik van tijdelijke werkloosheid. In deze fase bekijken we specifiek de intensiteit en de duur van tijdelijke werkloosheid en de manier waarop deze door werkgevers werd opgenomen (verspreid over verschillende werknemers, of geconcentreerd bij een beperkt aantal). Niet alleen de sectorale verschillen zijn van tel, maar we staan ook stil bij de verschillen tussen bedrijven in een bepaalde sector.

Belangrijk is dat we deze verschillen in een volgende onderzoeksstap wensen te verklaren en duiden: wat is het profiel van ondernemingen die langdurig van tijdelijke werkloosheid gebruik hebben gemaakt? Wat maakt dat bepaalde werkgevers tijdelijke werkloosheid hebben gespreid over werknemers; zit hier verder een evolutie in? Hiertoe verzamelen we op bedrijfs- en sectorniveau determinanten die deze verschillen verder kunnen duiden (onder meer type activiteit, ondernemingsgrootte, financiële situatie onderneming, groei/krimp tewerkstelling in eerdere jaren...). Op basis van bivariate of multivariate analyse gaan we de correlaties na met het gebruik van tijdelijke werkloosheid; deze resultaten kunnen vervolgens dienen als input voor het kwalitatieve luik.

### Gegevens

Wat de gegevens betreft beschouwen we volgende bronnen:

- RSZ aanvraag DmfA
- Dynam-Reg
- Belfirst BvD
- Data tijdelijke werkloosheid (Koppeling RSZ-RVA gegevens)

HIVA beschikt reeds over gedetailleerde gegevens over de inzet van tijdelijke werkloosheid binnen ondernemingen; deze zullen in deze onderzoeksopdracht verwerkt worden. Belangrijk voor de analyse van de determinanten van tijdelijke werkloosheid is dat we zicht krijgen op enkele sectorale of bedrijfskenmerken en dat deze vervolgens op werkgeversniveau aan de gegevens over tijdelijke werkloosheid gekoppeld moeten worden. Dit wordt ondervangen met een data-aanvraag bij de RSZ (op

het niveau van de werkgevers, met info over het gebruik van tijdelijke werkloosheid); de bedrijfskenmerken worden vervolgens verzameld via Belfirst BvD (financiële gegevens) en Dynam-Reg (info over jobgroei/krimp in de voorgaande jaren). Ook kunnen factoren zoals ziekteverzuim en gebruik van overuren in het verleden (precorona) op het geaggregeerde sectorniveau in de analyse worden betrokken als beïnvloedende variabelen.

### Luik 3

Het laatste luik plaatst een sluitstuk op de voorgaande, kwantitatieve analyses. We peilen in dit luik bij de ervaringsdeskundigen, de sectoren en bedrijven zelf, hoe de diverse maatregelen, en meer bepaald de tijdelijke werkloosheid in het bijzonder, werden ervaren. Bleef de strategie beperkt tot werknemers tijdelijk op non-actief te plaatsen, of bood dit kansen om in te zetten op bij/herscholingstrajecten, bv. binnen de onderneming, of interne en zelfs externe (al dan niet tijdelijke) reallocatie van deze groep werknemers.

Voor de aanpak van het onderzoek in dit luik volgen we volgende drie stappen: 1) benchmark met het buitenland, in casu de NOW3-maatregelen in Nederland, obv desk research en interviews; 2) interviews met ervaringsdeskundigen bij bedrijven/sectoren; 3) analyse van de bevindingen in focusgroepen

#### *Benchmark met de coronamaatregelen in Nederland*

Als eerste stap verrichten we een benchmarkoefening, waarbij enkele buitenlandse crisismaatregelen besproken worden. We schuiven in deze context alvast de NOW-maatregelen in Nederland naar voren. De oefening gebeurt op basis van desk research, ondersteund door gesprekken met experts. We gaan na in welke mate er verschillen zijn tussen de buitenlandse en de Belgische en Vlaamse beleidscontext, onder meer wat bijscholing en (externe) reallocatie betreft.

#### *Interviews met bevoorrechte getuigen*

De kwantitatieve analyse zal (her)bevestigen dat bepaalde sectoren grootgebruikers van tijdelijke werkloosheid waren, of blijven (zie onder meer reisbureaus, de luchtvaartsector, de horeca,...). In dit kwalitatieve luik willen we voor de zwaarst getroffen sectoren peilen naar de wijze van inzet van tijdelijke werkloosheid in samenhang met andere reactiestrategieën van bedrijven en de mix van maatregelen (zoals gebruik van overuren, tijdelijke arbeidsduurvermindering, opleiding, ...) die sectoren en bedrijven ter beschikking staan.

Meer bepaald peilen we naar:

- Om welke redenen opteren bedrijven voor tijdelijke werkloosheid en voor de wijze waarop deze wordt georganiseerd (voor hoeveel, voor wie, met welke intensiteit, hoelang) ?
- Welke afwegingen worden gemaakt omtrent de inzet van tijdelijke werkloosheid in het geheel van de maatregelen die ter beschikking staan ? Welke factoren maken dat bedrijven onderling verschillende afwegingen maken ?
- Welke flankerende maatregelen neemt men (in de sector/onderneming) om terugkeer / inzetbaarheid van de betrokken werknemers te ondersteunen ?
- In hoeverre is men bezig met / staat men open voor samenwerking met andere sectoren om schommelingen op te vangen ? *Hier kunnen we ook linken leggen met lopende VIONA onderzoek werk-naar-werk transitie bij AMS*
- Worden werknemers actief aangemoedigd gebruik te maken van het aanbod van VDAB en andere actoren voor opleiding en bijscholing, vrijwilligerswerk, tijdelijk elders aan de slag ? Waarom wel/niet ?

- Hoe ervaren sectoren en bedrijven de recente activeringsmaatregelen en het aanbod bij VDAB (bijv. opleidingsaanbod voor tijdelijk werklozen)? Zijn deze maatregelen gekend, op maat van wat werkt voor bedrijven en sectoren en voor de doelgroep?

De afbakening voor dit onderzoek ligt bij de sectoren die blijvend zwaar getroffen worden, zoals geïdentificeerd in onze recente doorlichting van gebruik van tijdelijke werkloosheid tussen maart tot en met augustus 2020 (Dynam corona flash 6). We focussen de kwalitatieve bevraging op de 10 meest getroffen (sub)sectoren. De uiteindelijke selectie zal worden gemaakt mede op basis van de voorgaande luiken en in samenspraak met het Departement WSE. Voor de selectie van de te interviewen personen maken we een onderscheid tussen het sectorniveau en het bedrijfsniveau. Voor het sectorniveau zijn de respondenten gesitueerd binnen de werkgeversfederaties, voor het bedrijfsniveau gaat het om HR-verantwoordelijken. Daarnaast willen we ook intermediairen bevragen binnen de sector van Federgon en sociale secretariaten. Bijzondere aandacht zal gaan naar ecosystemen van bedrijven voor welbepaalde branches (bv. luchtvaart). In totaal worden een 15 à 20 interviews beoogd. Voor de selectie kan ook geput worden uit het netwerk van AMS, en uit contacten in de lopende O&O-opdracht werk-naar-werk transitie uitgevoerd door AMS.

#### *Analyse van de bevindingen in focusgroepen*

We voorzien tot slot ruimte om de bevindingen van de verschillende analyses (kwantitatieve verkenning, benchmark, interviews) in het kader van twee focusgroepen samen te brengen en uit te diepen met het oog op beleidsconclusies. Het doel is om de huidige praktijken rond tijdelijke werkloosheid en het huidige regelgevend kader aan een diepgaande kwalitatieve analyse te onderwerpen, zodat het beleidsadvies scherp kan gesteld worden. Kernvraag is hoe met de Vlaamse beleidsinstrumenten kan worden ingezet op het zoveel mogelijk blijvend op peil houden van de competenties en de effectieve tewerkstelling van werknemers die het zwaarst worden getroffen door het gebrek aan werkvolume.

Voor de samenstelling van de focusgroepen mikken we telkens op een 6-tal deelnemers, te selecteren vanuit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers, vertegenwoordigers in sectororganisaties, HR-verantwoordelijken, intermediairen en VDAB. De selectie zal worden gemaakt in samenspraak met de Viona-stuurgroep. De groepen worden homogeen samengesteld op basis van het onderscheid tussen sectorale gesprekspartners en sectoroverschrijdende gesprekspartners.

Het is uiteraard niet zeker - en in zekere zin niet wenselijk - dat de conclusies in mei/juni 2021 het huidige coronabeleid nog ten gronde kunnen bijsturen. Wel is het duidelijk dat deze crisis een belangrijk leermoment biedt omtrent de reallocatie en de bijscholing van werknemers, ook in het licht van toekomstige crisissituaties en crisismaatregelen. Dit derde luik kijkt dus verder dan de coronacrisis waarin we ons nu bevinden.

### **3.4 Wetenschappelijke kwaliteitscriteria**

Het kwantitatief onderzoek (luik 1 en 2) en kwalitatief onderzoek (luik 3) in dit voorstel dragen elk bij tot het bestuderen van hetzelfde fenomeen. (methodentriangulatie)

Centraal in dit voorstel staat het meten van de arbeidsvraag en de tewerkstellingsevolutie op basis van administratieve gegevens, aangevuld met de door HIVA mee ontwikkelde Dynam-Reg gecorrigeerde gegevens, tevens op basis van administratieve data. We menen dat er meer dan voldoende elementen zijn in onze aanpak die een wetenschappelijk onderbouwde en kwaliteitsvolle analyse garanderen.

De data bieden een volledig overzicht van alle RSZ-plichtige ondernemingen en hun werknemers. Het maakt dat er uitspraken kunnen gedaan worden over zowel het volume tewerkstelling op niveau van de onderneming, als over de in- en uitstroom op de arbeidsmarkt op niveau van de individuele werknemer. We beschikken hierdoor over een volledig beeld van de hele Vlaamse arbeidsmarkt, dit in tegenstelling tot steekproefgegevens. (externe validiteit, statistische conclusievaliditeit)

Wat de Dynam-Reg gegevens betreft bieden deze als bron een zeer valide en betrouwbare basis, zowel administratief (RSZ-aangifte en controleprocedure door RSZ) als wetenschappelijk (Dynam correctiemethode voor dubbeltellingen ten gevolge van schijnbare veranderingen van werkgever en valse starters en stopzettingen, ontwikkeld door HIVA-KU Leuven), om de dynamiek op de arbeidsmarkt te onderzoeken. Het is een coherente dataset die over een ruime periode is opgebouwd op basis van internationaal gevalideerde concepten en correctiemethodologie. (betrouwbaarheid van de gegevens)

Deze gegevens bieden een duidelijk zicht op de bruto jobcreatie en –destructie binnen ondernemingen en de in-en uitstroom in en uit ondernemingen en vestigingen, en niet enkel van de netto-evolutie van de tewerkstelling. (inhoudsvaliditeit)

Voor luik 3 opteren we voor semi-gestructureerde interviews. Dit heeft het voordeel dat de interviewer de precieze bewoording van de vragen of de volgorde kan omdraaien naar aanleiding van het verloop van het interview, vragen kan toevoegen of weghalen n.a.v datgene wat de respondent naar voren brengt. De focusgroepen lenen zich ertoe om te bestuderen hoe mensen in groepen de realiteit construeren en er consensus over bereiken. (constructvaliditeit)

De interviewleidraad wordt opgebouwd volgens een eenvormig stramen en het materiaal van de interviews en focusgroepen wordt gecodeerd, zodat andere onderzoekers goed kunnen volgen hoe tewerk is gegaan. (interne validiteit, dependability)

De betrouwbaarheid wordt gegarandeerd doordat vergelijkbare procedures worden gevolgd qua aanpak, wijze van vraagstelling en interpretatie door de onderzoeker. (procedurele validiteit en betrouwbaarheid)

Ook wordt nagegaan in hoeverre de bevindingen relevant zijn in andere contexten. (transfereerbaarheid)

### **3.5 Referenties bij het onderzoeksvoorstel**

Boeri, T., en Bruecker, H., Short-time work benefits revisited: Some lessons from the Great Recession, *Economic Policy*, 26(68), pp. 697-765, 2011.

Boulin, J.Y., en Cette, G., Labour market adjustments during the crisis: the role of working time arrangements, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(4), pp. 475-487, 2013.

Cahuc, P., Short-time work compensation schemes and employment, *IZA World of Labor* 2019: 11v2, pp. 1-11, 2019. Doi: 10.15185/izawol.11.v2.

Cahuc, P., en Carcillo, S., Is short-time work a good method to keep unemployment down?, *Nordic Economic Policy Review*, 1(1), pp. 133-169, 2011.

Calavrezo, O., en Lodin, F., Short-Time Working Arrangements in France During the Crisis: An Empirical Analysis of Firms and Employees, *Comparative Economic Studies*, 54(2), pp. 299-320, 2012.

Geurts, K., Jobcreatie en -destructie tijdens de crisis. Een beschrijving op basis van innovatieve data. HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 2010.

Hijzen, A., & Venn, D., *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession*. Paris: OECD.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2015), 2011.

OECD (2020a), “Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond”, *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris

OECD (2020b), “OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis”, OECD Publishing, Paris

RVA., Tijdelijke werkloosheid – Covid-19 (coronavirus), 2020, Geraadpleegd via <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t2>.

Sels, L., en Herremans, W., *Economische werkloosheid: enkele scenario's voor de toekomst*, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie, 2009.

SERV., *SERV-advies - Iedereen terug aan boord. Krachtig relancebeleid voor een vitale en inclusieve arbeidsmarkt*, Brussel: SERV, 2020.

SERV (2020), “Cijferrapport Corona-impact op het social economisch weefsel”, 22 juni 2020

- Struyven, L., en Vandekerckhove, S., Het effect van economische werkloosheid tijdens de crisis op lange termijn, *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 27(1), pp. 93-98, 2017.
- Van Der Heijde, C. M., en Van Der Heijden, B. I., A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability, *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(3), pp. 449-476, 2006.
- Vandekerckhove, T., en Struyven, L., en Goesaert, T., en Vets, P., Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek?, *Dynam Working Paper*, 2020.
- Vandekerckhove, S., Heylen, V., en Struyven, L., Inter- en intrasectorale jobmobiliteit in België. Een analyse van de grootte van werknemersstromen in relatie tot de sector voor de periode 2006-2011, *Dynam Working Paper*, 2013.
- Vermandere, C., Geurts, K., en Struyven, L., De regionale jobdynamiek in tijden van crisis en heropleving. Een vergelijkende analyse van Brussel, Vlaanderen en Wallonië, *Dynam Working Paper*, 2012.
- Wood, J., en Neels, K., *Wegwijs naar werk. Longitudinale analyse en evaluatie van inburgerings- en activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016. Eindrapport van de VIONA Leerstoel 'Migratie, Integratie & Arbeidsmarkt'*, Antwerpen: Universiteit Antwerpen, 2020.

## 4 | Valorisatie en bekendmaking van de onderzoeksresultaten

HIVA KU Leuven heeft, als beleidsgericht onderzoeksinstituut, reeds een lange ervaring met de valorisatie en bekendmaking van onderzoeksresultaten, onder andere bij academici, beleidsmakers, sociale partners en het brede publiek. Onze ambitie gaat daarbij verder dan het louter presenteren van de resultaten; we grijpen alle kansen aan om in debat te gaan met onze stakeholders en hun feedback te integreren in het onderzoek. Deze aanpak zullen we eveneens hanteren bij deze studieopdracht. De valorisatie-activiteiten worden dan ook niet overgelaten tot aan het einde van het project, maar maken er integraal deel van uit.

### 4.1 Publicatie van de onderzoeksbevindingen

De resultaten van de studieopdracht zullen gebundeld worden in een eindrapport dat, mits de goedkeuring van de opdrachtgever, na afloop van de opdracht publiek beschikbaar zal worden gesteld. Dit eindrapport zal zowel een Nederlandstalige als een Engelse samenvatting bevatten, met een inleiding en situering, en een beschrijving van het analysekader, de gebruikte methodologie, de bekomen resultaten, de conclusies en aanbevelingen. Ook de valorisatie zal kort geschetst worden. Bij het voorbereiden van de samenvatting, zal bijzondere aandacht besteed worden aan de vormgeving van het document en zal, waar mogelijk, informatie worden voorgesteld door middel van tabellen en figuren. HIVA zal samenwerken met een redactieteam dat zal instaan voor de kwaliteit, toegankelijkheid en leesbaarheid van alle documenten. Zowel het eindrapport als de samenvatting worden in een elektronische versie opgeleverd. Van het eindrapport worden daarnaast 30 gedrukte exemplaren bezorgd aan het Departement WSE.

### 4.2 Voorstelling van de onderzoeksbevindingen

Daarnaast zullen de resultaten van de studieopdracht voorgesteld worden op de overlegmomenten met de opdrachtgever en Viona-werkgroep, mogelijk uitgebreid met andere partners. Het onderzoeksteam is eveneens bereid om bijkomende presentaties te voorzien voor andere overheidsdepartementen of instellingen dan het Departement WSE, op vraag van de opdrachtgever. Bovendien kunnen de resultaten gepresenteerd worden in nationale en internationale (beleidsgerichte) conferenties, workshops of seminaries georganiseerd door academici, beleidsmakers of andere actoren.

### 4.3 Verspreiding van de onderzoeksbevindingen via andere kanalen

Tot slot zullen de bevindingen van de studieopdracht ook langs andere valorisatiekanalen verspreid worden, onder meer via de website, nieuwsbrief en sociale media accounts van HIVA KU Leuven en Dynam. Verder kan er, in samenspraak met de opdrachtgever en de communicatie-afdeling van de KU Leuven, een persbericht worden uitgezonden om het onderzoek bij de media onder de aandacht te brengen. Ook voorzien we beleidsgerichte publicatie van de bevindingen via tijdschriftartikels (Over.Werk, Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken) en één of meerdere Dynam corona flashes (via [www.dynamstat.be](http://www.dynamstat.be)).

## 5 | Tijdschema

De studieopdracht heeft bij een start in december en een voorlopige oplevering eind mei een **doorlooptijd van ongeveer 6 maanden**, met vervolgens de oplevering van het eindrapport van het project eind juni. De verschillende onderzoeksfasen en de daaraan gekoppelde rapportering en overlegmomenten worden in onderstaande tabel weergegeven.

**Tabel 1. Tijdschema van de studieopdracht**

	2020	2021					
	Dec	Jan	Feb	Maa	Apr	Mei	Jun
<b>Luik 1</b>							
Data voorbereiding + aanvraag	X						
Verwerking en analyse gegevens	X	X	X	X	X		
Rapportering				X		X	
<b>Luik 2</b>							
Data voorbereiding + aanvraag	X						
Verwerking en analyse gegevens	X	X	X	X			
Rapportering				X		X	
<b>Luik 3</b>							
Desk research				x			
Interviews en focusgroepen					X	X	
Rapportering						X	
<b>Overlegmomenten</b>							
Startvergadering	X						
Stuurgroepen				X		X	
<b>Eindrapportering en valorisatie</b>							
Voorlopig eindrapport						X	
Presentatie finale eindrapport							X

In dit tijdschema, zijn drie **tussentijdse overlegmomenten** van het onderzoeksteam met de opdrachtgever voorzien, en een finaal overleg in juni 2021 waarin het eindrapport wordt gepresenteerd.

De startvergadering midden december 2020 heeft als doel om de voorgestelde aanpak verder af te stemmen op de verwachtingen van de opdrachtgever en het project vlot van start te doen gaan. Op de voortgangsvergaderingen zullen de aanpak en tussentijdse resultaten worden gepresenteerd en besproken. In maart 2021 volgt een tussentijdse rapportering en presentatie van de (eerste) resultaten van luik 1 en luik 2. De slotvergadering, die ingepland wordt eind mei 2021 om voldoende tijd te hebben om deze versie te vervolledigen, behandelt de conceptversie van het eindrapport; eind juni volgt de oplevering van het eindrapport. Naast deze formele overlegmomenten, is het onderzoeksteam beschikbaar om de voortgang



van de studie ook op andere momenten met de opdrachtgever of Viona-stuurgroep te bespreken. Tot slot zal de projectleider de opdrachtgever op regelmatige basis informeren over de status van het project.

## 6 | Voorstelling van het onderzoeksteam

### 6.1 Expertise voor de opdracht

Zowel inhoudelijk-methodologisch als technisch-methodologisch is er uitgebreide expertise aanwezig in het onderzoeksteam voor de uitwerking van deze opdracht. HIVA zal in hoofdzaak instaan voor de uitvoering van de opdracht; AMS betreft in deze een expertenrol. Volgende tabel geeft een overzicht van het team, inclusief de expertise en de rol van het teamlid in het project. Vervolgens stellen we elk teamlid kort voor. De CV's van de teamleden zijn opgenomen in bijlage.

Tabel 2. Samenstelling onderzoeksteam

Teamlid	Functie	Expertise	Taken in de opdracht
Ludo Struyven	Hoofd Onderzoeksgroep HIVA	Arbeidsmarkt Loopbanen en competenties Dynamiek en flexibilisering Overheidsinterventie	Project management Rapportering Kwaliteitscontrole Gespreksleiding focusgroepen
Tim Goesaert	Senior onderzoeker HIVA	Arbeidsmarkt Loopbaandynamiek Arbeidsmarktdynamiek	Dataverwerking en analyse Datatechnische ondersteuning Bijdrage aan rapportering
Tine Vandekerkhove	Junior onderzoeker HIVA	Arbeidsmarkt Arbeidsmarktdynamiek	Dataverwerking en analyse Rapportering
Ans De Vos	Hoogleraar	Duurzame loopbanen Loopbaanbeleid Inzetbaarheid	Interpretatie kwantitatieve bevindingen Bijdrage focusgroepen

### 6.2 Voorstelling van HIVA en de betrokken onderzoeksgroep

**HIVA**, het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, is een multidisciplinaire onderzoeksinstelling van de KU Leuven. HIVA verricht wetenschappelijk beleidsgericht onderzoek over werk en organisatie, sociaal overleg en industriële relaties, onderwijs, armoede en integratie, en hieraan verwante onderwerpen. HIVA's kernactiviteiten bestaan uit het verrichten van toegepast en beleidsgericht onderzoek met een grote maatschappelijke relevantie. Het samenbrengen van verschillende disciplines onder één dak en de focus in beleidsgericht onderzoek geven HIVA een unieke positie binnen KU Leuven en daarbuiten.

De onderzoeksactiviteiten van HIVA worden georganiseerd in vier onderzoeksgroepen. Samen bestrijken ze tien verschillende, vaak aan elkaar gerelateerde thema's. HIVA onderzoekers werken samen met andere kenniscentra van de KU Leuven en andere binnen- en buitenlandse universiteiten en maken deel uit van tal van internationale wetenschappelijke netwerken. HIVA hecht niet alleen belang aan de kwaliteit van het onderzoek, maar ook aan het ruim verspreiden van de verworven kennis en inzichten. Dat gebeurt onder meer via publicaties en het organiseren van talrijke vormingsinitiatieven zoals conferenties, seminars en workshops. Op basis van ons onderzoek verlenen we evidence-based advies en expertise 'op maat'.

De onderzoeksgroep **Onderwijs en Arbeidsmarkt** van het HIVA is gespecialiseerd in onderzoek naar de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt, alsook de matching tussen beide en het beleid dat daartoe wordt opgezet. Meer specifiek richt de groep zich op drie thema's: (1) de dynamiek van de arbeidsmarkt in België op het niveau van ondernemingen, jobs en werknemers; (2) activering, hertewerkstelling en ondersteuning van loopbanen en competenties; en (3) arbeidsmarktbeleid, waaronder de processen van marktwerking en samenwerking, Europeanisering en internationalisering.

### 6.3 Voorstelling van AMS

Antwerp Management School is een autonome toekomstgerichte managementschool, die haar klanten helpt in duurzame waardecreatie, door het ontwikkelen van talent om 'Global Citizen' te worden, zich meester te maken van de kunst om beslissingen te nemen en mensen te leiden. Om deze missie waar te maken, levert Antwerp Management School haar klanten "state-of-the-art" managementkennis, verankerd in een zakelijke en organisatorische context. Dit is de fundamentele basis waarin drie waarden centraal staan die volgens ons nodig zijn om 'Global Citizen' te kunnen worden:

- ZELFBEWUSTZIJN, dat leidt tot samenwerking met anderen,
- GLOBAAL PERSPECTIEF, dat leidt tot vindingrijkheid om gepaste oplossingen te zoeken voor problemen en vraagstukken,
- MAATSCHAPPELIJK BEWUSTZIJN, dat leidt tot duurzaamheid in essentiële economische processen, een fundamentele waarde voor het bedrijfsleven.

Om de activiteiten van Antwerp Management School te voeden en te ondersteunen, voert Antwerp Management School onderzoek onder de hoed van drie speerpunten (zie onderstaande figuur): “leading organizational transformation”, “enabling human impact” en “creating smart ecosystems”. Op het kruispunt van deze drie pijlers ligt de missie van Antwerp Management School: het creëren van een globale, duurzame en zelfbewuste mindset. Het is ook op dit kruispunt dat de onderzoeksafdeling een onderzoekslijn uitbouwt rond duurzaamheid, nl. “sustainable transformation”. Deze speerpunten bouwt Antwerp Management School uit in een uniek Antwerps ecosysteem, bestaande uit de Haven van Antwerpen, de creatieve industrie & ondernemers, en de publieke, sociale sector en gezondheidszorg. De onderzoeksafdeling heeft dan ook verschillende partnerschappen en onderzoeksprojecten lopende in samenwerking met partners in dit ecosysteem (vb. de Leerstoel Duurzame Transformatie met de Haven van Antwerpen, onderzoeksprojecten met social profit federatie VIVO, Stad Antwerpen, etc.). Onderzoek wordt uitgevoerd in nauwe samenwerking met de Universiteit Antwerpen, faculteit Economie en Bedrijfskunde.

### 6.4 Voorstelling van het onderzoeksteam

#### 6.4.1 Ludo Struyven

**Prof. dr. Ludo Struyven** (PhD Sociale Wetenschappen, KU Leuven) is Hoofd van de Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt van het HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven. Daarnaast is hij deeltijds hoofddocent Sociologie KU Leuven (domein Onderwijs en Werk) en gastprofessor voor het vak ‘Mens en organisatie’ aan de Université Saint-Louis, Brussel.

Ludo Struyven is als promotor en onderzoeker werkzaam op het thema van de arbeidsmarkt en het snijvlak met onderwijs, skills, innovatie en regionale economie. Zijn huidige onderzoek gaat vooral over de dynamiek van de arbeidsmarkt in zijn verschillende dimensies: jobcreatie en – destructie, aanwervingen en exits van werknemers, arbeidsmobiliteit, geografische mobiliteit, groei en krimp van ondernemingen en startende werkgevers. Het originele empirische materiaal daarvoor wordt ontwikkeld in het Dynam-Reg project, een langlopende samenwerking met de RSZ en de gewestelijke instanties BISA, Departement Werk, en IWEPs ([www.dynamstat.be](http://www.dynamstat.be)). Daarnaast was hij titularis van de Viona Leerstoel Dynamiek van de Arbeidsmarkt 2017-2019. Van bij het begin van de huidige coronacrisis was hij betrokken in de samenwerking met RSZ, RVA en KSZ voor de maandelijkse gekoppelde dataset over tijdelijke werkloosheid vanwege corona-overmacht. Over het gebruik, het profiel en de evolutie van tijdelijke werkloosheid wordt regelmatig gerapporteerd in de vorm van een ‘Dynam corona flash’ of in het kader van een paper. Op deze eerste bevindingen zal worden voortgebouwd in voorliggend onderzoeksvoorstel.

In het verleden was hij betrokken als promotor en/of expert bij meerdere projecten waarin de impact van de financiële crisis in 2008-09, de veerkracht van de arbeidsmarkt en de beleidsmaatregelen in reactie op de crisis aan bod kwamen, ook in vergelijking met andere landen. Dat resulteerde onder meer in een impactevaluatie van economische werkloosheid op de job- en loopbaankansen op middellange termijn (in het kader van Steunpunt Regionale Economie en Ondernemen) en een vergelijkende analyse van de veerkracht van de arbeidsmarkt in België en Nederland (in het kader van het EU-project INSPIRES). Vanuit zijn expertise over het arbeidsmarktbeleid en over de publieke en private arbeidsbemiddeling heeft hij een specialisatie opgebouwd over de sturing, organisatie en governance van het arbeidsmarktbeleid. Dit onderzoek spitst zich specifiek toe op de wijze waarop verantwoordelijkheden zijn verdeeld, de wijze van organisatie en uitvoering en de wijze van financiering. Zo lag zijn onderzoek mee aan de basis van de introductie van marktwerking en samenwerking in het kader van de VDAB als regisseur en de strategische herpositionering van de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling (Public Employment Services) in Europa.

#### **Taken/rollen in dit project**

- Ludo Struyven zal optreden als projectmanager en expert arbeidsmarkt en -beleid voor dit project.
- Hij zal garant staan voor de methodologische kwaliteit. Hij zal meewerken aan de analyse en interpretatie van de data.
- Hij zal instaan als gespreksleider van de focusgroepen
- Tenslotte zal hij ook mee instaan voor de redactie van tussentijdse rapporten en voor het eindrapport en de vertaling naar beleidsaanbevelingen

#### **Belangrijkste publicaties**

**Struyven, L., Vandekerkhove, T., Goesaert, T.** (2018). Onder het topje van de ijsberg: trends in aanwervingsdynamiek en werknemersbewegingen op de Belgische arbeidsmarkt, *Over.Werk*, 2018: 2 (te verschijnen).

**Van Parys, L., Struyven, L.** (2018). 'Interaction styles of street-level workers and motivation of clients : a new instrument to assess discretion-as-used in the case of activation of jobseekers', *Public Management Review*, DOI: 10.1080/14719037.2018.1438501

**Struyven, L., Van Parys, L.** (2016). How to act ? Implementation and evolution of the PES conductor role: The Belgian PES in Flanders as a case study. Analytical paper PES-to-PES Dialogue, European Commission.

**Struyven, L.** (2014). 'Varieties of Market Competition in Public Employment Services. A Comparison of the Emergence and Evolution of the System in Australia, The Netherlands and Belgium', *Social Policy and Administration*, 48 (2), 149-168.

**Fenger, M., Koster, F., Struyven, L., van der Veen, R.** (2014). 'Smart policies or sheer luck? Labour market resilience in the low countries', *Social Policy and Administration*, 48 (4), 492-513.

#### **6.4.2 Tim Goesaert**

**Tim Goesaert (PhD Economie, KU Leuven)** is in januari 2016 gestart bij HIVA-KU Leuven als senior onderzoeker en expert inzake arbeidsmarktdynamiek. Tim is hoofdonderzoeker op het project DynaM-reg. In dit project staat de aanmaak van regionale dynamiek-data gebaseerd op de ruwe RSZ en DIBISS/RSZPPO gegevens centraal, alsook de analyse van de dynamiek bij werknemers en werkgevers. Ook in de toekomst zal hij actief zijn in het DynaM-project. Hij was ingeschakeld in de Viona leerstoel rond arbeidsmarktdynamiek. Hier bracht hij uitgebreid de loopbaandynamiek van werknemers in Vlaanderen in kaart, met aandacht voor job-naar-job transitie, de aanwervingskanalen voor de verschillende sectoren en de jobduur voor nieuwe aanwervingen. Beide projecten vertaalden zich verder in sectorspecifieke analyses, waaronder de brede arbeidsmarktstudie voor Brussels Airport, met aandacht voor

de directe en indirecte tewerkstelling en het profiel van de aanwervingen, of een tewerkstellingsstudie voor de technologische start ups in België.

Tim is ook betrokken in diverse beleids- en programmaevaluaties, die aan de hand van de gedecentraliseerde statistieken kwantitatief onderzocht worden, zoals de werking van de doelgroepensubsidies. Zo heeft hij reeds zowel de aanbodzijde als de vraagzijde van de arbeidsmarkt in beeld gebracht.

#### **Taken/rollen in dit project**

- Tim Goesaert zal optreden als senior onderzoeker in dit project. In die rol zal hij zijn expertise inzake arbeidsmarktdynamiek ten dienste stellen van dit project.
- Hij zal zijn ervaring inzake data-analyse inbrengen en meewerken aan de interpretatie van de data.
- Tenslotte zal hij ook mee instaan voor de redactie van tussentijdse rapporten en voor het eindrapport en de vertaling naar beleidsaanbevelingen.

#### **Belangrijkste publicaties**

**Vandekerkhove, T., Struyven, L., Goesaert, T.** (2020). Tijdelijke werkloosheid tijdens corona: een buffer tegen ontslag met twee gezichten. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid* (te verschijnen)

**Goesaert, T., Struyven, L., Vandekerkhove, T.** (2019). Dynamiek en flexibilisering van de arbeidsmarkt op basis van stromen van werkenden. *Bevindingen van de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek 2017-2019. Over.Werk - Tijdschrift van het Steunpunt Werk* 29(2):45-54.

**Goesaert, T., Vandekerkhove, T., Mohout, O., Struyven, L.** (2019). *Omvang en dynamiek van de tewerkstelling bij tech start-ups in België*. Leuven: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.

**Goesaert, T., Vandekerkhove, T., Struyven, L.** (2019). *Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015)*. Leuven: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.

**Vandekerkhove, T., Goesaert, T., Struyven, L.** (2019). *Directe tewerkstelling op Brussels Airport. Trendrapport 2019/1*. Leuven: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.

#### **6.4.3 Tine Vandekerkhove**

**Tine Vandekerkhove** behaalde een Master Sociologie aan de KU Leuven. Sinds augustus 2018 werkt zij als beleidsonderzoeker in de onderzoeksgroep onderwijs en arbeidsmarkt (ONAM) van HIVA-KU Leuven. Zij is één van de kernmedewerkers op het Dynam-Reg project ([www.dynamstat.be](http://www.dynamstat.be)) en op de Viona-leerstoel arbeidsmarktdynamiek. De rode draad in deze projecten is het in kaart brengen en analyseren van stromen op, naar en van de Belgische en regionale arbeidsmarkten, zowel langs de kant van werkgevers als werknemers. Daartoe is een langlopende samenwerking opgezet met de RSZ en de gewestelijke instanties, met als doel het ontwikkelen van stroomgegevens voor de hele arbeidsmarkt van loontrekkenden, gecorrigeerd voor dubbeltellingen. Die expertise wordt onder meer benut bij de maandelijkse opvolging en verwerking van KSZ-gekoppelde RVA-RSZ data over tijdelijke werkloosheid vanwege corona-overmacht en economische werkloosheid in het kader van de huidige crisis. Daarnaast is zij actief in meer niche-gerichte projecten betreffende o.a. de tewerkstelling van personen met een beperking, de sociale economie, job-naar-jobmobiliteit, en de toeleiding en bemiddeling naar vacatures in specifieke sectoren (bv. vervoer, luchtvaart; tech start-ups). Vooral haar expertise over het beleidsinstrumentarium inzake sociale economie en werkervaring en intensieve begeleiding van kansengroepen is direct relevant voor voorliggende onderzoeksvorstel.

Tine Vandekerkhove heeft grondige kennis van zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden. Zij heeft zich sterk bekwaamd in het verwerken van grootschalige primaire administratieve data, evenals survey-data. Die data weet zij te 'vertalen' naar stakeholders in beleid en praktijk, gebruik makend van technieken voor datavisualisatie met behulp van open source software als R. Op het kwalitatieve niveau

heeft zij uitgebreide ervaring met het uitvoeren van interviews en focusgroepen, policy design en beleidsanalyse, ook in de context van landenvergelijkend onderzoek.

#### **Taken/rollen in dit project**

- Tine Vandekerkhove zal optreden als junior onderzoeker in dit project. In die rol zal zij meewerken in de drie luiken van het onderzoek, zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve analyses.
- Zij zal in het bijzonder instaan voor de verwerking en visualisatie van de resultaten, en de rapportering van de bevindingen.

#### **Belangrijkste publicaties**

**Vandekerkhove, T., Struyven, L., Goesaert, T.** (2020). Tijdelijke werkloosheid tijdens corona: een buffer tegen ontslag met twee gezichten. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid* (te verschijnen)

**Vandekerkhove, T., Struyven, L., Goesaert, T., Vets, P.** (2020). *Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek? Sectorale impact, omvang en profiel van tijdelijke werkloosheid in de eerste maanden van de coronacrisis*. Dynam-Reg paper. Leuven: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.

**Vandekerkhove, T., Goesaert, T., Struyven, L.** (2020). Het belang van Brussels Airport voor de werkgelegenheid in België. Een omvattende bottom-up analyse van directe, achterwaartse en katalytische effecten. Trendrapport 2020. Leuven: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (te verschijnen)

**Vandekerkhove, T., Goesaert, T., Struyven, L.** (2019). Directe tewerkstelling op Brussels Airport. Trendrapport 2019/1. Leuven: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.

**Struyven, L., Vandekerkhove, T., Goesaert, T.** (2018). Onder het topje van de ijsberg: trends in aanwervingsdynamiek en werknemersbewegingen op de Belgische arbeidsmarkt, *Over.Werk* - Tijdschrift van het Steunpunt Werk 28(2): 42-50.

#### **6.4.4 Ans De Vos**

Prof. dr. Ans De Vos behaalde haar doctoraat in 2002 aan de Faculteit Economie en Bedrijfsadministratie (Universiteit Gent). Zij heeft een diploma psychologie (KU Leuven) en een bijkomend diploma Human Resource Management (Universiteit Antwerpen). Zij startte haar academische loopbaan aan de Vlerick Business School, waar zij werkzaam was als associate professor in HRM en loopbaanmanagement.

Ans De Vos is werkzaam als professor aan de Universiteit Antwerpen en Antwerp Management School. Zij is tevens als vrijwillig medewerkster verbonden aan de Faculteit Bedrijfskunde van de KU Leuven. Loopbanen, loopbaanontwikkeling, de toekomst van werk en de uitbouw van een duurzaam loopbaanbeleid voor werknemers én organisaties vormen de kernthema's van haar onderzoek. Over deze thema's geeft zij eveneens les in de programma's van Antwerp Management School en zij werkt hierrond ook actief samen met bedrijven en organisaties, waar zij een veelgevraagd spreker is rond dit thema. Ze is ook verantwoordelijk voor het Expertisecentrum Next Generation Work binnen de school, dat zich richt op de toekomst van werk en de implicaties voor organisaties, HR-beleid en werkenden met daarbij aandacht voor actuele thema's zoals de huidige coronapandemie. Zo loopt momenteel, sinds april, een bevraging bij HR-professionals en werkgevers over de gevolgen van de pandemie op menselijk kapitaal en hoe zij hiermee omgaan als organisatie.

Sedert 2011 is Ans De Vos houder van de SD Worx Leerstoel "Next generation work: creating sustainable careers". Binnen deze leerstoel wordt, in nauwe samenwerking met organisaties in het veld, onderzoek gevoerd naar de veranderende aard van werk en loopbanen, en de mogelijkheden om binnen organisaties tot een meer duurzaam loopbaanbeleid te komen. Daarbij gaat de aandacht specifiek naar de interactie werknemer – organisatie – arbeidsmarkt. Lopende projecten binnen de leerstoel focussen zich momenteel op de invloed van demografische, technologische en economische veranderingen op jobs, arbeidsrelaties,

en loopbanen van verschillende categorieën werkenden. Zij is daarnaast ook promotor van het VIONA project ‘werk-naar-werk transitie’, een FWO Excellence of Science (EOS) project genaamd “Sustainable careers for dual-earners and project based workers: a stakeholder perspective” (samen met HEC-UCL en KU Leuven) en een ESF Innovatie door Exploratie project, dat focust op loopbanen in innovatieve arbeidsorganisaties en zelfsturende teams (samen met Tabor Groep and Workitects). De voorbije jaren was zij promotor van diverse andere onderzoeksprojecten, waaronder VIONA projecten. Zij was ook co-promotor van het “Centre voor Careers Research” binnen het Steunpunt Werk en Sociale Economie, een beleidsondersteunend centrum gefinancierd door de Vlaamse overheid (looptijd 2011-2015). Ze coördineerde een vijfjarig onderzoeksproject naar “Competentieontwikkeling in organisaties” als onderdeel van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (2007-2011).

#### **Taken/rollen in dit project:**

- Ans De Vos zal als expert in dit project betrokken zijn. Zij zal vanuit de SD Worx leerstoel “duurzame loopbanen” de data van de SD Worx employment tracker inbrengen in Luik 1.
- Zij zal op basis van haar lopende onderzoek naar loopbanen (o.a. VIONA project werk-naar-werk transitie en onderzoek naar de impact van Covid-19 op menselijk kapitaal in organisaties) input leveren voor de interpretatie van de resultaten van Luik 1 en 2.
- Zij zal voor het kwalitatieve luik input leveren aan de vragen voor de focusgroepen en de interviews met bevoorrechte getuigen.

#### **Vijf recente relevante publicaties:**

**Van der Heijden, B.I.J.M., De Vos, A., Akkermans, J., Spurk, D., Semeijn, J., Van der Velde, M., & Fugate, M.** (2020). Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. *Journal of Vocational Behavior*. Published online 4 October 2019 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103344>

**Stuer, D., De Vos, A., Van der Heijden, B.I.J.M., & Akkermans, J.** (2019). A Sustainable Career Perspective of Work Ability: The Importance of Resources across the Lifespan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 2572; doi:10.3390/ijerph16142572.

**Verbruggen, M. & De Vos, A.** (2019). When people don't realize their career desires: Toward a theory of career inaction. *Academy of Management Review*. Published Online 21 Feb 2019 <https://doi.org/10.5465/amr.2017.0196>

**De Vos, A., Van der Heijden, B.I.M., & Akkermans, J.** (2018). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011.

**De Vos, A. & Van der Heijden, B.I.M.** (2017). Current thinking on contemporary careers: The key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion on Environmental Sustainability*, 28, 41-50.

## **6.5 Relevante lopende of recent afgewerkte projecten**

### *Viona-Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek*

Financiering: Viona, Departement WSE

Periode: 01-12-2016 tot 30-06-2019

### *Dynam-Reg*

Financiering: BISA, Departement WSE, IWEPs

Periode: 01-09-2015 tot 31-12-2016; mogelijkheid tot hernieuwing voor periode 01-01-2017 tot 31-12-2019

### *Viona – Werk-naar-werk transitie*

Financiering: Viona, Departement WSE

Periode: 01-05-2020 tot 30-04-2021

## **6.6 Ondersteunende diensten**

Tot slot, zal het onderzoeksteam gebruik kunnen maken van de ondersteunende diensten die aangeboden worden door HIVA KU Leuven. Concreet zal het onderzoeksteam worden bijgestaan door een ervaren team van administratieve medewerkers, die instaan voor administratieve en technische ondersteuning (bv. secretariaat, publicaties en valorisatie, organisatie van evenementen), en de ICT-cel. Aangezien het HIVA ingebed is in de KU Leuven kan het onderzoeksteam eveneens rekenen op ondersteuning van de centrale diensten van de KU Leuven.