
Redactioneel

Dit nummer van Over.Werk brengt een bloemlezing uit recent afgerond arbeidsmarktonderzoek rond een zestal thema's. Eerst staan we stil bij de kwestie van *vraag en aanbod van arbeid*. De hoogtechnologische werkgelegenheid is in België tussen 2000 en 2011 veel sterker gegroeid dan de totale werkgelegenheid. Het verslag van 2016 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid schetst een overzicht van de belangrijkste gevolgen van deze digitalisering op de arbeidsmarkt. Zo brengt deze evolutie langzamerhand een jobpolarisatie met zich mee, waarbij de middengekwalificeerde banen in aantal afnemen, ten voordele van de lager- en hogergekwalificeerde banen. De digitalisering zal een effect hebben op alle beroepen. De kwaliteit van het werk kan er aanzienlijk door toenemen, toch als de digitalisering op een 'inclusieve' manier gebeurt. Dit betekent dat iedereen zijn vaardigheden moet blijven upgraden, zodat iedereen er profijt uit kan halen en de werkzekerheid gegarandeerd blijft. Voor het onderwijs en permanente opleidingen is hier vanzelfsprekend een belangrijke rol weggelegd. In een tweede artikel bespreken Saskia Crucke en Adeliën Decramer een meetinstrument dat in het kader van het Steunpunt Werk en Sociale Economie werd ontwikkeld om de niet-financiële performantie van sociale ondernemingen in kaart te brengen. Dit meetinstrument kan gebruikt worden voor verschillende doeleinden. Enerzijds kunnen sociale ondernemingen deze hanteren als een tool voor zelfevaluatie. Anderzijds kan de set van 21 indicatoren gebruikt worden om verantwoording af te leggen aan externe stakeholders over de niet-financiële performantie van de organisatie. Tot slot worden de snelgroeiende bedrijven in Vlaanderen onder de loep genomen. Vlaanderen kent een dalend aantal snelgroeiende ondernemingen. Deze terugval had een stevige impact op het totaal aantal jobs dat door deze groep van ondernemingen werd gecreëerd. De motor van de Vlaamse jobcreatie

– zoals de groep van snelle groeiers vaak wordt bestempeld – blijkt dus aan kracht ingeboet te hebben. Yannick Dillen en Hans Crijns geven een update van de Belgian High-Growth Monitor van de Vlerick Business School, waarbij wordt ingezoomd op het profiel van en de jobcreatie door Vlaamse snelgroeiende ondernemingen.

Omtrent *activering* brengt deze editie vier bijdragen. Bart Cockx en Eva Van Belle richten zich op de jongeren. De financieel-economische crisis deed de jeugdwerkloosheid in Europa tot ongekende hoogtes oplopen. Ook de Vlaamse overheid kwam met maatregelen om het probleem in te dijken. Zo werd het Jeugdwerkplan gelanceerd en de wachttijd voor jongeren met drie maanden verlengd. De onderzoekers gingen na of deze ingrepen slaagden in hun opzet om jongeren sneller aan een – liefst kwaliteitsvolle – baan te helpen. Welke jongeren maken om welke redenen een meer succesvolle transitie van school naar werk dan anderen? Dit is de centrale vraag in een bijdrage van Walter Van Trier en Dieter Verhaest. Zij onderzoeken of jongeren met verschillende achtergrondkenmerken anders zoeken naar werk en of ze hun eerste baan via andere zoekkanalen vinden. Vervolgens relateren de auteurs verschillen in vroege arbeidsmarktuitkomsten, zoals de kwaliteit van de eerste job(s), aan de uiteenlopende zoekstrategieën die intreders op de arbeidsmarkt hanteren. Joost Bollens en Bart Cockx zoomen vervolgens in op de effectiviteit van vacatureverwijzingen. Zoals in vele andere landen doet de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling ook in Vlaanderen beroep op verwijzingen om de matching tussen werkzoekenden en openstaande vacatures te bevorderen. Wanneer werkzoekenden een vacatureverwijzing krijgen, deelt de bemiddelaar mee dat zij verplicht zijn om op deze vacature te solliciteren. Indien ze dit niet doen, kan een werkloosheidsuitkeringssanctie volgen. Als laatste

komt de problematiek rond oudere werkzoekenden in Vlaanderen en Nederland aan bod. Frank Cörvers en Bert van Landeghem overlopen enkele cruciale factoren die oudere werkzoekenden van een baan houden, tegen de achtergrond van het huidige beleid ter zake in Vlaanderen en Nederland. Behalve op gemeenschappelijke oorzaken zoals een laag opleidingsniveau of leeftijdsdiscriminatie, zoomen ze in op specifieke moeilijkheden in beide regio's. Voor Vlaanderen lijken de afbouw van vroegtijdige pensioenregelingen en de inschrijvings- en beschikbaarheidsplicht van oudere werklozen een centrale rol te spelen. Hun bevindingen worden gebundeld in enkele leerpunten van Vlaanderen voor Nederland en *vice versa*.

In de rubriek *loopbanen* besteden we eerst aandacht aan het systeem van loopbaansparen. In het debat over de verlenging van de loopbaanduur en de promotie van werkbaar werk staan regelingen met betrekking tot werkbelaasting en arbeidstijd centraal. De vraag naar langer werken gaat immers gepaard met de vraag naar flexibeler werken. De huidige regering engageerde zich om samen met de sociale partners tot een nieuw loopbaanmodel te komen. Een van de aangereikte modellen is het invoeren van een systeem van loopbaansparen, dat werknemers de mogelijkheid biedt om individueel tijd of geld te sparen op een rekening. Werknemers zouden zo de mogelijkheid krijgen om die rekening te spijzen tijdens arbeidsintensieve periodes, en het gespaarde saldo te gebruiken wanneer andere activiteiten dan werk hun aandacht vragen. Tess Schooreel, An De Coen en Luc Sels evalueren of een systeem van loopbaansparen in de Belgische context kan worden ingevoerd en op welke manier en binnen welke grenzen. Het artikel van Hans Peeters en Guy Van Camp maakt u wegwijs in de recentste cijfers die beschikbaar zijn over gelijkgestelde periodes. Een gelijkgestelde periode is een niet-gewerkte periode die pensioenopbouw genereert. Er wordt hierbij in de mate van het mogelijke een vergelijking gemaakt tussen de geslachten, de types gelijkstelling, de verschillende stelsels en dergelijke. Vooral de vergelijking tussen stelsels werd bemoeilijkt door het ontbreken van een stelseloverschrijdend begrippenkader en een gebrek aan gedetailleerde gegevens.

Binnen het domein van *motivatie en welzijn* passeert als eerste een onderzoek van Anja Van den

Broeck de revue. De zelfdeterminatietheorie stelt dat mensen, naast fysieke behoeften, ook drie essentiële psychologische basisbehoeften hebben: de behoefte aan autonomie, betrokkenheid en competentie. Worden deze behoeften vervuld, dan zijn medewerkers kwalitatief goed gemotiveerd, zitten ze lekker in hun vel en presteren ze beter. Op basis van een meta-analyse van 119 studies presenteert Van den Broeck de gevolgen van de basisbehoeften, hun oorzaken en het belang van elk van de basisbehoeften als afzonderlijke vitamines voor optimaal functioneren. In het volgende artikel staan we stil bij wendbaar en werkbaar werk voor iedereen. Met het oog op duurzame loopbanen en slagkrachtige organisaties is dit een uitdaging die vandaag hoog op de beleidsagenda staat. Het werk als zinvol ervaren, kan hierbij een belangrijke voorwaarde zijn. David Stuer en Ans De Vos geven niet alleen een stand van zaken over zinvol werk bij Vlaamse werknemers en zelfstandigen, maar bestuderen ook de factoren die het werk zinvol maken. Ze baseren hun resultaten op een recent grootschalig onderzoek uitgevoerd bij 48 000 werkenden.

Op vlak van *competenties* bijten Katleen De Rick, Deni Mazrekaj en Kristof De Witte de spits af. Via het beleidsdomein Werk bieden VDAB en SYNTRA Vlaanderen een breed gamma van opleidingen aan werkzoekenden, werknemers en ondernemers aan. De onderzoekers stellen vast dat we op dit moment weinig weten over het rendement van deze opleidingen. Daarom gaan ze na wat er nodig is om de effectiviteit en efficiëntie te kunnen meten. Ze besluiten dat de rendementsmetingen die VDAB en SYNTRA Vlaanderen uitvoeren eerder beperkt zijn, maar dat via een aantal haalbare ingrepen snel meer kennis verworven kan worden over de effectiviteit en efficiëntie van de georganiseerde opleidingen. Duaal leren vormt het onderwerp van een bijdrage door Vickie Dekocker. Duaal leren is een nieuwe volwaardig kwalificerende leerweg voor jongeren in het secundair onderwijs, waarbij een maximaal aandeel werkplekleren wordt gecombineerd met leren binnen een schoolcontext. De doelstelling van deze leerweg is om jongeren optimaal voor te bereiden op de arbeidsmarkt, door gekwalificeerd uit te stromen naar een job of door te stromen naar het hoger onderwijs. SYNTRA Vlaanderen is regisseur van de werkplek binnen duaal leren en peilde naar wat werkgevers belangrijk vinden om een werkplek aan te bieden binnen deze specifieke context.

Een laatste rubriek bundelt vier artikels rond *doelgroepen*. Vlaanderen ontvangt jaarlijks een behoorlijke stroom nieuwkomers. Toch is er tot op heden weinig zicht op hoe hun arbeidsmarktintegratie verloopt. Om deze leemte in te vullen, volgen Johan Wets en Peter De Cuyper in hun studie een cohorte inburgeraars op. Zo worden de arbeidsmarktpositie, de lonen en sector van tewerkstelling van deze inburgeraars in kaart gebracht. Vanuit de human capital theorie wordt gesteld dat verschillen in werkzaamheidsgraad en lonen tussen nieuwkomers en de autochtone populatie zullen uitvlakken naarmate de tijd verstrijkt en nieuwkomers zich onder meer de taal eigen maken en meer professionele expertise verwerven. Deze studie schets echter een minder rooskleurig beeld van de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers in Vlaanderen. Koen Burggraeve en Céline Piton bekijken aansluitend de mogelijke economische gevolgen van de vluchtelingencrisis voor België. Vorig jaar kende ons land immers de grootste toestroom van vluchtelingen sinds 2000. De auteurs maken een raming van de macro-economische impact van de toestroom van vluchtelingen. De resultaten geven aan dat het kortetermijneffect te verwaarlozen is en het middellangetermijneffect licht gunstig. De vluchtelingencrisis legt ook enkele pijnpunten van de situatie van immigranten op de Belgische arbeidsmarkt bloot, zoals hun lage werkzaamheid en ondertewerkstelling. De auteurs formuleren enkele aanbevelingen ter bevordering van de integratie

van deze nieuwkomers op onze arbeidsmarkt. In het derde artikel geeft Jos Sanders een samenvatting van zijn doctoraat. Hij introduceert drie 'routes' die leiden tot verduurzaming van de inzetbaarheid van laaggekwalificeerde werknemers: ontwikkeling (je kennis aanpassen aan je baan), mobiliteit (van baan veranderen) en taakherontwerp (je baan aanpassen aan je kennis). Lager opgeleide werknemers gebruiken deze routes relatief weinig. Daarom werd onderzocht hoe laaggeschoolde werknemers kunnen worden gestimuleerd om deel te nemen aan activiteiten op de ontwikkel-, mobiliteits- en taakherontwerproute richting duurzame inzetbaarheid. Het artikel wordt afgesloten met een korte conclusie en een tiental concrete (beleids)aanbevelingen. Barbara Ortiz van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen staat in het laatste artikel van dit nummer stil bij de genderloonkloof. Enkele van de bepalende factoren hier zijn deeltijds werk, opleidingskeuzes en de verticale segregatie van de arbeidsmarkt. Maar ook na inrekening van de opgesomde oorzaken blijft een deel van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen zonder verklaring. De auteur biedt enkele concrete instrumenten aan die de kloof verder kunnen dichten, zoals betaalbare kinderopvang. Maar ook minder zichtbare zaken – denk aan genderstereotypen – moeten worden aangepakt.

Veel leesplezier!
Het redactieteam