

**BIJZONDER ONDERZOEKSFONDS**

Oproep 2019

**VOORSTEL VOOR EEN INTERDISCIPLINAIR ONDERZOEKSCONSORTIUM  
GERICHT OP HET REALISEREN VAN MAATSCHAPPELIJKE IMPACT (IDC)**

Woordvoerder	Stijn Baert
Titel of naam van het consortium	UGent @ Work



## LUIK I. ADMINISTRATIEVE GEGEVENS

### 1. Titel of naam van het consortium

UGent @ Work

### 2. Promotor(en) in het consortium 2020-2024

#### Woordvoerder (hoofdpromotor)

**Naam en voornaam:** Baert, Stijn

**Type aanstelling:** Docent (100%)

**Vakgroep:** Economie

**Vakgroepcode:** EB21

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05020108 (Labour and demographic economics)

**ORCID-ID:** 0000-0002-1660-5165

#### 2e promotor

**Naam en voornaam:** Bracke, Piet

**Type aanstelling:** Gewoon hoogleraar (100%)

**Vakgroep:** Sociologie

**Vakgroepcode:** PS04

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05041007 (Sociology of health)

**ORCID-ID:** 0000-0002-9477-3236

#### 3e promotor

**Naam en voornaam:** De Fruyt, Filip

**Type aanstelling:** Gewoon hoogleraar (100%)

**Vakgroep:** Vakgroep Ontwikkelings-, Persoonlijkeids- en Sociale Psychologie

**Vakgroepcode:** PP07

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05010208 (Personality psychology)

**ORCID-ID:** 0000-0002-5552-0754

#### 4e promotor

**Naam en voornaam:** Braeckman, Lutgart

**Type aanstelling:** Hoofddocent (100%)

**Vakgroep:** Volksgezondheid en Eerstelijnszorg

**Vakgroepcode:** GE39

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 03030109 (Occupational health and safety)

**ORCID-ID:** 0000-0002-6016-8134

#### 5e promotor

**Naam en voornaam:** Van Hoof, Sarah

**Type aanstelling:** Docent (100%)

**Vakgroep:** Vertalen, tolken en communicatie

**Vakgroepcode:** LW22

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 06020227 (Sociolinguistics)

**ORCID-ID:** 0000-0001-6678-6059

#### 6e promotor

**Naam en voornaam:** Humblet, Patrick

**Type aanstelling:** Gewoon hoogleraar (100%)

**Vakgroep:** Criminologie, Strafrecht en Sociaal Recht

**Vakgroepcode:** RE23

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05050217 (Labour law)

#### 7e promotor

**Naam en voornaam:** Annemans, Lieven

**Type aanstelling:** Gewoon hoogleraar (100%)

**Vakgroep:** Volksgezondheid en Eerstelijnszorg

**Vakgroepcode:** GE39

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05020105 (Health, education and welfare economics)

**ORCID-ID:** 0000-0001-8305-7210

#### 8e promotor

**Naam en voornaam:** Clays, Els

**Type aanstelling:** Docent (100%)

**Vakgroep:** Volksgezondheid en Eerstelijnszorg

**Vakgroepcode:** GE39

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 03030110 (Preventive medicine)

**ORCID-ID:** 0000-0002-1092-945X

#### 9e promotor

**Naam en voornaam:** Duyck, Wouter

**Type aanstelling:** Hoofddocent (100%)

**Vakgroep:** Experimentele Psychologie

**Vakgroepcode:** PP02

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05010801 (Cognitive processes)

**ORCID-ID:** 0000-0003-2114-6212

#### 10e promotor

**Naam en voornaam:** Van Hoye, Greet

**Type aanstelling:** Hoofddocent (100%)

**Vakgroep:** Marketing, Innovatie en Organisatie

**Vakgroepcode:** EB23

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05020604 (Human resource management)

**ORCID-ID:** 0000-0002-4970-7133

#### 11e promotor

**Naam en voornaam:** Decramer, Adeliën

**Type aanstelling:** Hoofddocent (100%)

**Vakgroep:** Marketing, Innovatie en Organisatie

**Vakgroepcode:** EB23

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05020604 (Human resource management)

**ORCID-ID:** 0000-0002-8480-7535

**12e promotor**

**Naam en voornaam:** Audenaert, Mieke

**Type aanstelling:** Docent (50%) en doctor-assistent (50%)

**Vakgroep:** Marketing, Innovatie en Organisatie

**Vakgroepcode:** EB23

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05020604 (Human resource management)

**ORCID-ID:** 0000-0002-9940-8203

**13e promotor**

**Naam en voornaam:** Buyens, Dirk

**Type aanstelling:** Hoogleraar (70%)

**Vakgroep:** Marketing, Innovatie en Organisatie

**Vakgroepcode:** EB23

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05020604 (Human resource management)

**14e promotor**

**Naam en voornaam:** Levecque, Katia

**Type aanstelling:** Docent (50%)

**Vakgroep:** Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie

**Vakgroepcode:** PP09

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05010211 (Work and organisational psychology)

**ORCID-ID:** 0000-0003-4635-6689

**15e promotor**

**Naam en voornaam:** Wille, Bart

**Type aanstelling:** Docent (100%)

**Vakgroep:** Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie

**Vakgroepcode:** PP09

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05010211 (Work and organisational psychology)

**ORCID-ID:** 0000-0003-0800-2732

#### 16e promotor

**Naam en voornaam:** Deraus, Eva

**Type aanstelling:** Hoofddocent (100%)

**Vakgroep:** Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie

**Vakgroepcode:** PP09

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05010211 (Work and organisational psychology)

**ORCID-ID:** 0000-0001-7874-5836

#### 17e promotor

**Naam en voornaam:** Weijters, Bert

**Type aanstelling:** Hoofddocent (100%)

**Vakgroep:** Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie

**Vakgroepcode:** PP09

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05010201 (Consumer psychology)

**ORCID-ID:** 0000-0002-8590-0088

#### 18e promotor

**Naam en voornaam:** Vlerick, Peter

**Type aanstelling:** Hoogleraar (100%)

**Vakgroep:** Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie

**Vakgroepcode:** PP09

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05010211 (Work and organisational psychology)

**ORCID-ID:** 0000-0001-9624-1025

#### 19e promotor

**Naam en voornaam:** Anseel, Frederik

**Type aanstelling:** Hoogleraar (20%)

**Vakgroep:** Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie

**Vakgroepcode:** PP09

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05010211 (Work and organisational psychology)

**ORCID-ID:** 0000-0002-4697-7293

#### **20e promotor**

**Naam en voornaam:** Cockx, Bart

**Type aanstelling:** Gewoon hoogleraar (100%)

**Vakgroep:** Economie

**Vakgroepcode:** EB21

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05020108 (Labour and demographic economics)

**ORCID-ID:** 0000-0001-8367-8199

#### **21e promotor**

**Naam en voornaam:** Van Ootegem, Luc

**Type aanstelling:** Hoogleraar (100%)

**Vakgroep:** Economie

**Vakgroepcode:** EB21

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05020111 (Public economics)

**ORCID-ID:** 0000-0002-6825-8900

#### **22e promotor**

**Naam en voornaam:** Verhofstadt, Elsy

**Type aanstelling:** Hoofddocent (100%)

**Vakgroep:** Economie

**Vakgroepcode:** EB21

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05020108 (Labour and demographic economics)

**ORCID-ID:** 0000-0002-6825-8900

### 3. Nederlands- en Engelstalige omschrijving van het Interdisciplinair Consortium (2020-2024)

**Nederlandstalige naam van het Interdisciplinair Consortium:** UGent @ Work.

**Vlaamse disciplinecode (level 4):** 05010211 (Work and organisational psychology). Dit is de discipline die het vaakst voorkomt bij de promotoren van het consortium. Komen ook meermaals voor: 05020108 (Labour and demographic economics) en 05020604 (Human resource management).

**Nederlandstalige omschrijving van het Interdisciplinair Consortium:** UGent @ Work wil (i) het UGent-onderzoek rond werk en arbeidsmarkt beter ontsluiten en communiceren, (ii) gestructureerde input krijgen voor dit onderzoek vanuit de maatschappij, (iii) er meer maatschappelijke impact mee realiseren en de opportuniteiten voor interdisciplinaire (iv) onderzoekssamenwerking en (v) onderzoeksfinanciering beter benutten. Dit moet resulteren in meer en beter interdisciplinair onderzoek en evidence-based beleid rond topics als burn-out, arbeidsmarktdiscriminatie en werk en digitalisering.

**Name of the Interdisciplinary Consortium in English:** UGent @ Work.

**Description of the Interdisciplinary Consortium in English:** UGent @ Work wants to (i) make the UGent research on work and the labour market more accessible and communicate it better, (ii) get more structured input from society, (iii) achieve more social impact with it and make better use of the opportunities for interdisciplinary (iv) research cooperation and (v) research funding. This should result in more and better interdisciplinary research and evidence-based policy on topics such as burnout, labour market discrimination and work and digitisation.



## LUIK II. TRACK RECORD

### 4. Track record van de leden van het consortium.

10 belangrijke publicaties	Motivatie van de keuze
<p><b>Anseel, F., Beatty, A. S., Shen, W., Lievens, F., Sackett, P. R. (2015):</b> How are we doing after 30 years? A meta-analytic review of the antecedents and outcomes of <b>feedback-seeking</b> behavior. <i>Journal of Management</i>, 41, 318–348.</p>	<p>Dit artikel is gepubliceerd in één van de absolute toptijdschriften in het vakdomein (#3/209 naar impact in management).</p> <p>De review kwam uit op hetzelfde moment dat organisaties op zoek gingen naar alternatieve manieren om feedbackgesprekken in organisaties te organiseren en gaf mee vorm aan nieuwe methoden voor performantiemanagement, zoals “check-ins” en “feedforward”. Theoretisch droeg het bij tot een beter begrip hoe feedback precies werkt en wanneer het tot positieve of negatieve effecten leidt. Het is een Web-of-Science “highly cited paper” (bij de 1% meest geciteerde artikels in de discipline).</p> <p>Het is duidelijk dat vanuit dit onderzoek bruggen te slaan vallen naar het onderzoek van de Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie, waar performantiemanagement ook een onderzoeksfocus is. Deze bruggen zouden gestimuleerd kunnen worden binnen de cluster rond doorstroom en herinstroom van UGent @ Work (zie sectie 6.2).</p>
<p><b>Baert, S. (2018):</b> Facebook profile picture appearance affects recruiters' first <b>hiring</b> decisions. <i>New Media &amp; Society</i>, 20, 1220–1239.</p>	<p>Hoge-impactpublicatie (#4/84 naar impact) in tijdschrift in een andere discipline (communicatiewetenschappen) dan de hoofd discipline van Stijn Baert (economie).</p> <p>De maatschappelijke impact blijkt uit de vele aandacht die de studie in 2016 en 2017 kreeg in tientallen items in de nationale en internationale geschreven, audiovisuele en online media. De “Altmetric Attention Score”, gepubliceerd op de website van New Media &amp; Society, behoort tot de top-1% van alle artikels die ooit gepubliceerd werden in het tijdschrift.</p> <p>De determinanten van aanwervingskansen worden ook (middels gelijkaardige experimenten) onderzocht binnen de Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie en binnen de Vakgroep Ontwikkelings-, Persoonlijkeids- en Sociale Psychologie. Dit kan een kernthema worden binnen de cluster rond instroom (zie sectie 6.2).</p>
<p><b>Bracke, P., Van de Straat, V., Missinne, S. (2014):</b> Education, mental health, and education-<b>labor</b> market misfit. <i>Journal of Health &amp; Social Behavior</i>, 55, 442–459</p>	<p>Publicatie in één van de absolute toptijdschriften (#4/60 naar impact in de sociale psychologie) binnen brede veld van (gezondheids)sociologie.</p> <p>Dit onderzoek linkt tewerkstelling onder het schoolingsniveau aan gezondheidsverschillen.</p> <p>De thematiek van overscholing is ook een onderzoeksfocus binnen de Vakgroep Economie. De samenhang tussen werk en gezondheid wordt ook bestudeerd binnen de Vakgroep Economie, de Vak-</p>

	<p>groep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie en de Vakgroep Volksgezondheid en Eerstelijnszorg. Een cloud omtrent overscholing binnen UGent @ Work (zie sectie 6.2) wordt dan ook gepland.</p>
<p><b>Cockx</b>, B., Dejemeppe, M., Launov, A., Van der Linden, B. (2018): Imperfect Monitoring of <b>Job Search</b>: Structural Estimation and Policy Design. <i>Journal of Labor Economics</i>, 36, 75–120.</p>	<p>Dit artikel werd gepubliceerd in het belangrijkste wetenschappelijke tijdschrift in het domein van de arbeidseconomie (#24/353 naar impact in economie).</p> <p>Het verenigt economische theorie met econometrie om een instrument te bouwen om het overheidsbeleid ten aanzien van werklozen te evalueren.</p> <p>Job search is een thematiek die ook bestudeerd wordt binnen de Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie.</p>
<p>Del Percio, A., <b>Van Hoof</b>, S. (2017): Enterprising Migrants: Language and the Shifting Politics of <b>Activation</b>. In Flubacher, M.-C., Del Percio, A., Language, Education and Neoliberalism. <i>Critical Studies in Sociolinguistics</i>. Bristol: Multilingual Matters.</p>	<p>Dit boekhoofdstuk is een etnografische studie van de activering van anderstalige migranten in Italië, met focus op de rol van taal (leren) in dat proces.</p> <p>De activering van migranten is ook een onderzoeksfocus binnen de Vakgroep Economie en de Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie. Voorlopig zijn er geen bruggen met deze onderzoekers, maar dit zou kunnen gebeuren binnen een cloud omtrent taal en werk (zie sectie 6.2).</p>
<p><b>Derous</b>, E., Ryan, A. M., Serlie, A. W. (2015): Double jeopardy upon resume-screening: When Ahmed is less <b>employable</b> than Aisha. <i>Personnel Psychology</i>, 68, 659–696.</p>	<p>Dit artikel is gepubliceerd in één van de absolute toptijdschriften in het vakdomein (#4/79 in toegepaste psychologie).</p> <p>Deze studie is thans een referentie-artikel binnen de thematiek van de “double jeopardy”.</p> <p>Deze thematiek wordt momenteel ook door collega's van de Vakgroep Economie onderzocht. Toch is er tot op heden geen samenwerking omtrent dit topic. Dit zou een speerpunt kunnen zijn binnen de geplande cloud omtrent arbeidsmarktdiscriminatie (zie sectie 6.2).</p>
<p>Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. J., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., <b>Clays</b>, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Erbel, R., Geuskens, G. A., Hamer, M., Hooftman, W. E., Houtman, I. L., Jöckel, K., Kittel, F., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Lunau, T., Madsen, I. E. H., Nielsen, M. L., Nordin, M., Pejtersen, J. H., Pentti, J., Rugulies, R., Salo, P., Shipley, M. J., Siegrist, J., Steptoe, A., Suominen, S., Theorell, T., Vahtera, J., Westerholm, P. J. M., Westerlund, H., O'Reilly, D., Kumari, M., Batty, G. D., Ferrie, J. E., Virtanen, M. (2015): Long <b>working hours</b> and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603838 individuals. <i>Lancet</i>, 386, 1739–1746.</p>	<p>Publicatie in één van de absolute toptijdschriften (#2/154 naar impact) van de algemene en inwendige geneeskunde, met resultaten die thans gezien worden als een nieuwe benchmark inzake psychosociale risicofactoren binnen de werkcontext.</p> <p>Deze studie is het resultaat van een structurele samenwerking binnen het IPD-WORK-consortium, binnen hetwelke Els Clays “principal investigator” is van het BELSTRESS-programma. Zij brengt dus ervaring met grote internationale projecten in.</p> <p>De link tussen werk en gezondheid is ook een belangrijke onderzoekslijn binnen de Vakgroep Economie, de Vakgroep Sociologie en de Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie. Verschillende geplande clouds binnen UGent @ Work streven hier schaalvoordelen na (onder andere degene die focussen op burn-out en welzijn op het werk; zie sectie 6.2).</p>

<p><b>Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., Gislef, L. (2017): Work organization and mental health problems in PhD students. Research Policy, 46, 868–879.</b></p>	<p>Publicatie in één van de absolute toptijdschriften (#1/57 in planning en ontwikkeling) omtrent het effect van werkomstandigheden op mentale gezondheid, in het bijzonder bij doctoraatsstudenten.</p> <p>De “Altmetric Attention Score”, die de wereldwijde aandacht voor een studie weergeeft, rangschikt deze publicatie op plaats #2 van alle onderzoeksoutput opgenomen in de metriek in 2017 en op plaats #27 van alle onderzoeksoutput opgenomen in de metriek doorheen de tijd (meer dan 13 miljoen artikels). Het artikel kreeg enorme internationale media-aandacht, in onder andere Science, Nature, Times Higher Education en El Pais. Op die manier was er ook grote maatschappelijke impact aangezien de communicatie over de studie sensibiliseerde in de richting van de aanpak van stigma en taboes inzake mentale gezondheid binnen de academische wereld.</p> <p>De samenhang tussen werk en gezondheid wordt ook bestudeerd binnen de Vakgroep Economie, de Vakgroep Sociologie en de Vakgroep Volksgezondheid en Eerstelijnszorg. Toch is er tot op heden geen samenwerking tussen de collega’s van deze vakgroepen rond dit topic.</p>
<p>Schelfhout, S., Wille, B., Fonteyne, L., Roels, E., <b>De Fruyt, F., Duyck, W. (2019): The Effects of Vocational Interest on Study Results: Student Person – Environment Fit and Program Interest Diversity. Plos One, 14, e0214618.</b></p>	<p>Publicatie in interdisciplinair eerstekwartiertijdschrift (#15/64 naar impact binnen interdisciplinaire wetenschappen).</p> <p>Deze studie diende zowel een wetenschappelijk als een maatschappelijk doel aangezien de SIMON-orientatietest ook werd ontwikkeld om abiturienten een juiste studiekeuze in het hoger onderwijs te laten maken.</p> <p>De samenhang tussen studiekeuzes en arbeidsmarktuitkomsten vormt ook een belangrijke onderzoeksfocus binnen de Vakgroep Economie. Dit kan een kernthema worden binnen de cluster rond instroom (zie sectie 6.2).</p>
<p><b>Van Hove, G., Lievens, F. (2009): Tapping the grapevine: A closer look at word-of-mouth as a recruitment source. Journal of Applied Psychology, 94, 341–352.</b></p>	<p>Publicatie in één van de absolute toptijdschriften in de toegepaste psychologie (#4/63 naar impact) die belangrijke legitimatie en erkenning voor het (toen) nieuwe onderzoeksdomein van “mond-aan-mond communicatie als rekruteringskanaal” gaf. Greet Van Hove geldt momenteel binnen dit domein als een internationale top-experte.</p> <p>Het is duidelijk dat vanuit dit onderzoek bruggen te slaan vallen naar het onderzoek van de Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie. Deze bruggen zouden gestimuleerd kunnen worden binnen de cluster rond instroom van UGent @ Work (zie sectie 6.2).</p>

<b>10 relevante en/of opmerkelijke realisaties</b>	<b>Motivatie van de keuze</b>
Lieven Annemans is trekker van het Nationaal Geluksonderzoek.	Dit project kreeg zeer brede maatschappelijke aandacht in Vlaanderen en bracht zo evidence-based inzichten omtrent (de drijvers van) geluk bij de belastingbetaler. Naast een indicatie van maatschappelijke impact, geeft dit ook weer dat Lieven Annemans de capaciteit om belangrijke fondsen aan te trekken vanuit niet-academische bronnen (in dit geval verzekeraar NN) inbrengt in UGent @ Work. Lieven Annemans is vragende partij om bij de volgende golf van het Nationaal Geluksonderzoek de expertise van UGent @ Work rond welzijn op het werk beter te benutten.
Frederik Anseel richtte de UGent-spin-off The Vigor Unit op.	Dankzij een SBO-project VIGOR (2.1 miljoen euro), waar Frederik Anseel hoofdpromotor van was, richtte hij de onderzoeksgroep The Vigor Unit op, die invloedrijk was in België door evidence-based management te introduceren en te promoten. Op basis van de intellectuele eigendom ontwikkeld tijdens het project werd later een UGent-spin-off opgericht met dezelfde naam, die vandaag als zelfstandig consultancybureau advies geeft aan organisaties op het vlak van "people analytics and management". Deze realisatie, met zowel economische als maatschappelijke impact, is des te opmerkelijker gegeven het zeer beperkt aantal spin-offs vanuit de alfawetenschappen.
Stijn Baert haalde een Jaarprijs Wetenschapscommunicatie in 2015.	Stijn Baert kreeg deze prijs van de Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten voor de manier waarop hij als jonge onderzoeker zijn onderzoek naar de buitenwereld communiceerde. Nadien volgde ook maatschappelijke impact via vier hoorzittingen in het Vlaamse en Federale Parlement en de implementatie van verschillende van zijn beleidsaanbevelingen (waaronder praktijktesten naar arbeidsmarktdiscriminatie op sectorniveau).
Lutgart Braeckman is wetenschappelijk expert binnen het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris).	Lutgart Braeckman is specifiek aangezocht om een pilotstudie rond secundaire preventie van burn-out op te zetten, te implementeren en te evalueren. Dit geeft haar potentieel inzake maatschappelijke impact aan.
Dirk Buyens richtte het Newcomer Induction Management Accelerator Programme (NiMAP) mee op.	Met de steun van het Europese Sociaal Fonds (ESF) en de Vlaamse Overheid werd dit project opgestart in 2017 om de brug te slaan tussen bedrijven en hooggeschoolde nieuwkomers. Toolkits worden ontwikkeld om drempels weg te werken en trainingsprogramma's worden uitgewerkt. De maatschappelijke impact van dit project reikt evenwel verder daar binnen het kader van het project ook diepgaande beleidsaanbevelingen inzake de integratie van hoogopgeleide personen met een migratieachtergrond worden geformuleerd.
Filip De Fruyt bezet de Institute Ayrton Senna (IAS) Endowed University Chair aan de UGent.	Deze leerstoel focust op het inschatten en ontwikkelen van arbeidsmarktvaardigheden van jongeren. Dit geeft aan dat Filip De Fruyt de capaciteit om belangrijke fondsen aan te trekken vanuit niet-academische bronnen kan inbrengen in UGent @ Work.
Katia Levecque is promotor van ECOOM-UGent.	ECOOM heeft als opdracht een consistent systeem van innovatie-indicatoren te ontwikkelen voor de Vlaamse overheid. Het centrum combineert een academische en dienstverlenende finaliteit aangezien uit het onderzoek van het centrum zowel wetenschappelijke (top)publicaties voortkomen (zie vorige tabel) als beleidsrapporten die als doel hebben de positie en het welzijn van Vlaamse onderzoekers te versterken.

<p>Greet Van Hoye schreef mee aan het boek “De strijd om talent: Employer branding in theorie en praktijk”.</p>	<p>Samen met collega’s van de Hogeschool Gent voerde Greet Van Hoye een project uit waarbij het wetenschappelijk onderzoek en het werkveld rond “employer branding” werden samengebracht. Dit resulteerde in een evidence-based managementboek en een e-tool waarbij een wetenschappelijk gevalideerde vragenlijst om een employer brand te meten gratis ter beschikking werd gesteld aan het werkveld. Het boek werd geselecteerd voor de longlist van Managementboek van het jaar 2018.</p>
<p>Peter Vlerick richtte de interuniversitaire spin-off D-PAC mee op.</p>	<p>Deze spin-off werd opgericht in het kader van het SBO-onderzoeksproject D-PAC (Development, validation and effects of a Digital Platform for the Assessment of Competences) van hetwelke Peter Vlerick copromotor is. Peter Vlerick is thans nog steeds de UGent-vertegenwoordiger in de spin-off. Hij brengt dus duidelijk expertise inzake valorisatie binnen in het consortium.</p>
<p>Bart Wille coördineert het MUGenta-project.</p>	<p>In 2014 startte Bart Wille (samen met Filip De Fruyt en Stijn Baert) een alumni-volgproject op waarbij een nieuw cohort van UGent-afstudeerders iedere twee jaar bevroegd worden om zo zicht te krijgen op hun intrede op de arbeidsmarkt tijdens de eerste acht jaar na afstuderen. Dit project heeft zowel een duidelijke wetenschappelijke finaliteit (een soortgelijk alumni-volgproject dat werd opgestart in 1994 leidde tot 12 internationale (hoge-impact)publicaties omtrent de psychologie van de loopbaanontwikkeling) als een dienstverlenende finaliteit, aangezien het de bedoeling is deze informatie te gebruiken om de band met de UGent-alumni aan te houden (op centraal niveau).</p>

## 5. Track record van het consortium.

Zoals verderop wordt beschreven, is het enige formele “wapenfeit” van het consortium een brainstormvergadering in september 2018. Nadien volgden ter voorbereiding van onderhavige aanvraag gesprekken in kleinere groepen en uitgebreid e-mailverkeer over potentiële samenwerkingsverbanden binnen de clusters en clouds van UGent @ Work.

Vanzelfsprekend zijn er wel ad hoc (bilaterale en gefragmenteerde) samenwerkingsverbanden tussen sommige promotoren, die gedeeltelijk aan bod komen in sectie 6.

# LUIK III. BESCHRIJVING INTERDISCIPLINAIRE BOF-ONDERZOEKSCONSORTIUM GERICHT OP HET REALISEREN VAN MAATSCHAPPELIJKE IMPACT (IDC), PERIODE 2020-2024

## 6. Achtergrond bij het voorgestelde consortium

### 6.1 Situering van de onderzoeksniche van het consortium

Er zijn vermoedelijk weinig studieobjecten die in zoveel disciplines (aan de UGent) diepgaand bestudeerd worden als werk en de arbeidsmarkt. De analyse van arbeidsmarktsucces op een individueel of geaggregeerd niveau en/of hoe dit relateert aan andere uitkomsten zoals onderwijs, gezondheid, huisvesting en welzijn wordt bestudeerd in minstens negen vakgroepen aan zes UGent-faculteiten. Het is dan ook niet verrassend dat er ad hoc samenwerking bestaat tussen UGent-professoren die arbeidsmarktgerelateerd onderzoek leiden. Zo werken collega's van de Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie en de Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie samen als coauteur van enkele wetenschappelijke publicaties omtrent "human resource management". **Er bestaat evenwel geen gestructureerd samenwerkingsverband tussen de UGent-professoren die arbeidsmarktgerelateerd onderzoek leiden.** Topics als overscholing (i.e. tewerkstelling onder het scholingsniveau) en de samenhang tussen werk en gezondheid worden binnen facultaire "eilandjes" bestudeerd.

**Tegelijk vragen verschillende grote maatschappelijke uitdagingen net om een interdisciplinair (onderzoeks)perspectief op werk en arbeidsmarkt.** Drie grote voorbeelden van dergelijke uitdagingen zijn (i) burn-out, (ii) werk en digitalisering en (iii) arbeidsmarktdiscriminatie.

- De maatschappelijke aandacht voor burn-out en pleidooien voor burn-out-preventie nemen exponentieel toe. Investerings in burn-out-preventie kunnen echter slechts een grote impact sorteren wanneer zij inspelen op de juiste risicofactoren. Momenteel wordt het burn-out-onderzoek aan de UGent (en erbuiten) gedomineerd door medisch en psychologisch onderzoek (Hansez et al., 2019; Van de Ven et al., 2013), terwijl er indicaties zijn dat ook "harde" arbeidseconomische factoren en sociologische context burn-out kunnen determineren (Bakker en Demerouti, 2017; Smulders et al., 2013). Via interdisciplinair onderzoek kan het in de psychologie gehanteerde "Job Demand - Resources (JD-R)"-model verrijkt worden vanuit een socio-economisch perspectief tot een meer ecologisch-valide model omtrent de oorzaken van burn-out en zo aanzetten tot een (beter) evidence-based beleid.
- De huidige technologische revolutie (met onder andere digitalisering en artificiële intelligentie) vernietigt bepaalde banen maar heeft tegelijk de potentie om nieuwe mogelijkheden te creëren voor een meer kwaliteitsvolle en productieve tewerkstelling. Zoals beschreven in een recent discussie-artikel van topeconoom Daron Acemoglu zal deze opportuniteit zich, omwille van marktfalingen, niet spontaan realiseren (Acemoglu en Restrepo, 2019). Het komt er dan ook op aan om de ontwikkelingen van onder andere artificiële intelligentie in de juiste richting te sturen. Dit heeft zowel arbeidseconomische, arbeidssociologische, arbeidsrechtelijke als organisatiopsychologische facetten (Autor, 2015; De Vos, 2018; Howard, 2019; Nedelkoska en Quintini, 2018; van Esch et al., 2019), die elkaar bovendien beïnvloeden, zodat een multidisciplinaire aanpak noodzakelijk is en een interdisciplinaire benadering aanbevolen.
- De afgelopen jaren heeft onderzoek ontegensprekelijk vastgesteld dat arbeidsmarktdiscriminatie een drempel is voor verschillende groepen van burgers. Aangezien de aanpak van deze problematiek een inzicht in de onderliggende mechanismen vraagt, wordt nu in verschillende velden ingezet op het confronteren van theoretische benaderingen met de empirische praktijk. Zo focust men in de (i) arbeidseconomie op statistische discriminatie en voorkeursdiscriminatie als redenen voor discriminatoir *gedrag*, in de (ii) arbeidssociologie deels op discriminatoire *intenties* en op het belang van contextfactoren en in de (iii) arbeidspsychologie op discriminatoire *attitudes en persoonlijkheid* en het gerelateerde mechanisme van de impliciete discriminatie (Baert en De Pauw, 2014; Greenwald et al., 1998; Verhaeghe, 2017). Studies die meerdere van deze facetten in rekening brengen bestaan voorlopig amper, zodat de relatie tussen gedrag, intenties, attitudes en persoonlijkheid grotendeels genegeerd wordt, en zodat slechts een gefragmenteerde kijk op de onderliggende mechanismen van arbeidsmarktdiscriminatie bestaat. Gegeven de historische sterkte van verschillende UGent-onderzoeksgroepen omtrent arbeidsmarktdiscriminatie, kan interdisciplinair onderzoek in deze zowel maatschappelijk als wetenschappelijk hoge ogen kunnen gooien.

**Door het ontbreken van een gestructureerd samenwerkingsverband tussen de verschillende groepen die werken rond werk en arbeidsmarkt worden momenteel opportuniteiten gemist.** Het huidige arbeidsmarktgerelateerde onderzoek rond de drie voornoemde topics en andere uitdagingen (zoals vergrijzing, welzijn op het werk, werkbaar werk en taal en tewerkstelling) wordt vanuit de verschillende groepen te weinig gebundeld

tot bij de maatschappij gebracht. Verschillende collega's hebben hun eigen contacten met externe stakeholders (zoals politici, beleidsmensen en journalisten), maar maken geen of amper gebruik van elkaars netwerken in deze. Dat zorgt ervoor dat de maatschappelijke impact van het gevoerde onderzoek niet volledig gerealiseerd wordt én dat relevante input vanuit de maatschappij onvoldoende zijn weg vindt richting de juiste collega's. Deze gespreide slagorde beperkt zonder twijfel de impact van onze pleidooien voor meer evidence-based arbeidsmarktbeleid in het algemeen en wetenschappelijk opgezette proeftuinen voor arbeidsmarktbeleid (met "randomised controlled trials" – zie verder) in het bijzonder. Bovendien worden wetenschappelijke doorbraken die interdisciplinaire samenwerking zouden kunnen brengen gemist en worden de (groeïende) opportuniteiten voor financiering van interdisciplinair onderzoek onvoldoende benut.

## 6.2 Rationale voor de oprichting en de samenstelling van het consortium

Gemotiveerd vanuit bovenstaande observaties is in september 2018 een groep van UGent-professoren samengekomen om de wenselijkheid te onderzoeken van de oprichting van een platform voor strategisch overleg en benutting van schaalvoordelen tussen UGent-professoren met arbeidsmarktgerelateerd onderzoek (en hun onderzoeksgroepen). De groep aanwezigen op deze vergadering – potentiële geïnteresseerden werden geïdentificeerd via Biblio en een rondvraag – valt grotendeels samen met de lijst promotoren van onderhavige aanvraag. De unanieme conclusie van de brainstormvergadering was dat (i) dit platform, dat de werknaam UGent @ Work meekreeg, en de doelstellingen vermeld onder sectie 8.1, een enorm potentieel had en dat (ii) opportuniteiten moesten in kaart gebracht worden om de grote investeringskosten die de opstart van het platform met zich zou meebrengen (zie sectie 7) te kunnen dragen. Op basis van een sneuvelnota van enkele aanwezigen werden ook de acties onder sectie 8.3 in grote lijnen bepaald.

In het kader van onderhavige aanvraag, werd de expertise van de betrokken promotoren ook "gemapt" op wat een inhoudelijke structuur van UGent @ Work zou kunnen zijn. Onderstaand raster geeft deze a priori mapping weer (en geeft meteen een indicatie van te realiseren duurzame bruggen tussen onderzoeksgroepen). Er wordt daarbij enerzijds gedacht aan drie vaste "chronologische" **clusters**: (i) instroom (opleiding, onderwijs, overgang van school naar werk, jongerenwerkloosheid, rekrutering en selectie), (ii) doorstroom en herinstroom (retentie, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen, outplacement, verloop en employability) en (iii) uitstroom (werkzaamheid op latere leeftijd, arbeidsongeschiktheid en pensioenen). Daarnaast zullen we actuele topics via **clouds** (met een tijdelijke duur) aanpakken. Co-creatie met stakeholders staat hierbij centraal (zie sectie 7). Indien we, met dank aan de ondersteuning van een coördinator, UGent @ Work kunnen oprichten, zullen alleszins clouds rond (a) burn-out, (b) werk en digitalisering, (c) discriminatie opgestart worden. Parallel willen we ook werken rond (d) overscholing, (e) vergrijzing, (f) welzijn op het werk, (g) werkbaar werk, en (h) taal en werk.

Cluster instroom		Cluster doorstroom en herinstroom		Cluster uitstroom
Sarah Van Hoof (LW), Mieke Audenaert, Stijn Baert, Bart Cockx, Adeliën Decramer, Greet Van Hoye (EB), Frederik Anseel, Filip De Fruyt, Eva Deraus, Wouter Duyck, Bert Weijters, Bart Wille (PP), Piet Bracke (PS)		Lieven Annemans, Lutgart Braeckman, Els Clays (GE), Patrick Humblet (RE), Mieke Audenaert, Stijn Baert, Dirk Buyens, Bart Cockx, Adeliën Decramer, Greet Van Hoye, Luc Van Ootegem, Elsy Verhofstadt (EB), Frederik Anseel, Filip De Fruyt, Eva Deraus, Katia Levecque, Peter Vlerick, Bart Wille (PP), Piet Bracke (PS)		Lieven Annemans, Lutgart Braeckman, Els Clays (GE), Patrick Humblet (RE), Stijn Baert, Bart Cockx (EB), Eva Deraus, Peter Vlerick (PP)
Cloud burn-out	Cloud werk en digitalisering	Cloud discriminatie	Cloud overscholing	
Lieven Annemans, Lutgart Braeckman, <u>Els Clays</u> (GE), Stijn Baert, Elsy Verhofstadt (EB), Frederik Anseel, Eva Deraus, Katia Levecque, <u>Peter Vlerick</u> (PP), Piet Bracke (PS)	Patrick Humblet (RE), Mieke Audenaert, Dirk Buyens, <u>Bart Cockx</u> , Adeliën Decramer, Luc Van Ootegem (EB), <u>Eva Deraus</u> , Peter Vlerick (PP)	Patrick Humblet (RE), Stijn Baert, <u>Greet Van Hoye</u> (EB), <u>Eva Deraus</u> , Wouter Duyck, Bert Weijters (PP)	<u>Stijn Baert</u> (EB), Filip De Fruyt, Bart Wille (PP), <u>Piet Bracke</u> (PS)	
Cloud vergrijzing	Cloud welzijn op het werk	Cloud werkbaar werk	Cloud taal en werk	
Lieven Annemans (GE), Stijn Baert, Bart Cockx, Adeliën Decramer, <u>Luc Van Ootegem</u> , Elsy Verhofstadt (EB), <u>Peter Vlerick</u> (PP)	<u>Lieven Annemans</u> (GE), Greet Van Hoye, Luc Van Ootegem, <u>Elsy Verhofstadt</u> (EB), Frederik Anseel, Katia Levecque, Peter Vlerick (PP), Piet Bracke (PS)	Lieven Annemans, <u>Els Clays</u> (GE), Mieke Audenaert, <u>Adeliën Decramer</u> (EB), Peter Vlerick (PP)	<u>Sarah Van Hoof</u> (LW), <u>Stijn Baert</u> (EB), Eva Deraus (PP)	

Via onderstreping wordt aangegeven welke collega's door hun expertise een leidende rol zouden kunnen opnemen binnen de clouds. Tussen haakjes worden de betrokken faculteiten aangegeven: Letteren en Wijsbegeerte (LW), Recht en Criminologie (RE), Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen (GE), Economie en Bedrijfskunde (EB), Psychologie en Pedagogische Wetenschappen (PP) en Politieke en Sociale Wetenschappen (PS).

## 7. Verwachte toegevoegde waarde van de coördinator en de consortiumwerking

Tijdens de brainstorm van september 2018 werd door meerdere aanwezigen (en verontschuldigten) de wens voor een lichtgewichtige, dynamische structuur uitgedrukt ("geen zware structuren, geen fysieke samenkomsten

zonder finaliteit”). Indien een coördinator kan aangetrokken worden, is het de bedoeling voor UGent @ Work een structuur van drie lagen op te zetten. De kern van deze structuur (eerste laag) wordt gevormd door de hoofdpromotor en coördinator, die op tweewekelijkse basis een boordtabel voor de acties onder sectie 8.3 en eventueel toegevoegde acties zullen overlopen. Zij treden op halfjaarlijkse basis in overleg met de volledige groep van 22 promotoren (tweede laag) om de verschillende te ondernemen acties op te volgen en gerelateerde beslissingen te maken alsook nieuwe acties te bediscussiëren. Ten slotte is er ook twee keer per jaar een samenkomst van de promotoren met alle geassocieerde leden, die focust op projectoproepen (zie actie A13 onder sectie 8.3). Deze derde laag wordt dynamisch samengesteld: de affiliatie met UGent @ Work kan zowel een tijdelijk karakter als een permanent karakter hebben. Collega’s Freddy Heylen, Eddy Omev (Vakgroep Economie) en Alexander De Becker (Vakgroep Criminologie, Strafrecht en Sociaal Recht) drukten reeds hun interesse in UGent @ Work uit, zij het dat zij geen trekkersrol wensten op te nemen. Ook Eveline Schollaert en Bert George (nieuwe collega’s faculteit Economie en Bedrijfskunde) zullen actief betrokken worden, net als de opvolg(st)ers van collega’s Patrick Humblet (emeritaat 2020) en Marc De Vos (die de vergadering in september mee trok vanuit de faculteit Recht en Criminologie maar kort nadien de UGent verliet voor Macquarie University).

Buiten deze plenaire vergaderingen, is het ook de bedoeling collega’s rond specifieke oproepen (en maatschappelijke discussies en opportuniteiten) samen te brengen in kleinere groepen, namelijk in de eerder besproken vaste clusters en tijdelijke clouds. Naast het (mee) realiseren van de doelstellingen en beoogde impact besproken onder sectie 8, hebben deze ook als hogere doel duurzame samenwerkingsverbanden tussen onderzoeksgroepen te initiëren. Elk van de clouds zullen gecomplementeerd worden door een **co-creatiepanel** bestaande uit kernstakeholders (zie sectie 8.2). Dit panel zal, naar analogie met wat UGent’ers deden binnen ANSER (Academic Network for Sexual and Reproductive Health and Rights Policy), gestructureerd betrokken worden zowel bij het vormgeven van de onderzoeksagenda (“welke zijn vanuit maatschappelijk perspectief prioritaire vragen binnen het cloud-thema?”), bij het reflecteren omtrent de beleidsconsequenties van de onderzoeksresultaten als bij het realiseren van maatschappelijke impact met het onderzoek (Ogbe et al., 2018). Deze facetten van input versterken elkaar – evidence-based beleidsadvies dat aansluit bij de praktijk maakt meer kans op implementatie – zodat een continue betrokkenheid (“ownership”) van de panelleden centraal staat.

Ook zullen collega’s tijdelijk samenwerken onder het concept **Laboratory @ UGent @ Work**, waarbinnen we arbeidsmarkthervormingen die beleidsmakers overwegen op een experimentele schaal willen evalueren via randomised controlled trials en quasi-experimentele interventieonderzoeken. De bedoeling is actief te lobbyen bij beleidsmakers om middels dergelijke proeftuinen, naar het Nederlandse en Scandinavische model, tot een meer evidence-based beleid te komen. Zo zou men, naar analogie met wat in Nederland gebeurde (Bolhaar et al., In druk), in de schoot van de VDAB alternatieve vormen om werklozen te begeleiden eerst op experimentele schaal kunnen uitproberen en door ons laten analyseren, waarna de meest beloftevolle alternatieven kunnen verfijnd en meer algemeen uitgerold worden. Ook interventies die het welzijn op het werk beogen kunnen zo eerst op hun deugdelijkheid getest worden.

De grote ambities die we hebben met het platform (zie sectie 8.1) vragen om grote tijdsinvesteringen die de promotoren onmogelijk bovenop hun lopende engagementen kunnen nemen. Bovendien geloven we dat deze investeringen niet te zeer in de tijd mogen uitgesmeerd hebben. Om van UGent @ Work hét Vlaamse “centre of excellence” omtrent werk en arbeidsmarkt te maken, moeten we op enkele jaren een substantieel aantal acties nemen (zie sectie 8.3) en dit op een gecoördineerde, professionele manier (“one shot”). **Het aantrekken van een coördinator is dan ook een conditio sine qua non om UGent @ Work te realiseren.** Letterlijk: zonder coördinator zal een echte, gestructureerde opstart van het platform de komende jaren onmogelijk zijn.

De verwachte toegevoegde waarde van de coördinator valt dan ook samen met het realiseren van de doelstellingen die beschreven worden onder sectie 8. In het bijzonder zal deze coördinator dé spijfiguur zijn bij de totstandkoming van interdisciplinaire onderzoekssamenwerking binnen de voornoemde clusters en clouds. Efficiënte samenkomsten organiseren, de co-creatiepanels vormgeven en financieringsopportuniteiten voor dergelijk onderzoek opsporen en mee realiseren zullen dan ook prioritaire taken zijn. Daarnaast zal de coördinator een cruciale rol spelen bij het actief opsporen van opportuniteiten en lobbyen voor proeftuinen van arbeidsmarktbeleid in het kader van Laboratory @ UGent @ Work.

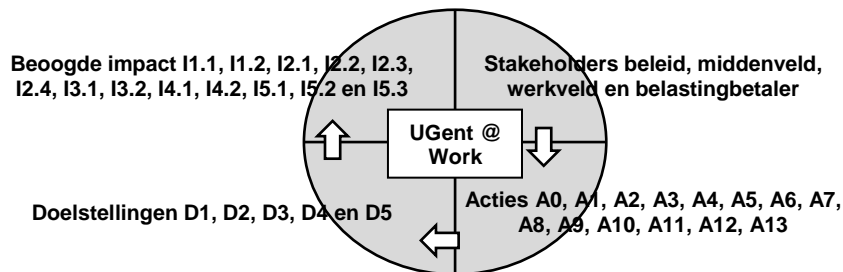
Meer globaal zal zij/hij ingezet worden bij het realiseren van de acties besproken onder sectie 8.3, met dus onder andere de volgende taken: (i) het coördineren van de maandelijkse vulgariserende blogs, (ii) het coördineren van de contactmomenten met de (kern)stakeholders, alsook van de digitale ideeënbox gericht op deze stakeholders en de driejaarlijkse survey bij hen, (iii) de opstart en het onderhoud van een contactdatabank, (iv) de coördinatie van de kennisclips, (v) de coördinatie van activiteiten zoals UGent @ Work @ Society, permanente vorming, een doctoraatscursus en een seminarierreeks, (vi) het uitschrijven en promoten van de neerslag van Groep van Tien @ UGent @ Work, (vii) het opsporen van opportuniteiten voor de versterking van arbeidsmarktgerelateerde Wikipedia-pagina’s met UGent-knowhow, (viii) de coördinatie en opvolging van interne vergaderingen en (ix) het uitschrijven van verdere acties die de doelstellingen van het platform waarmaken via nota’s gericht aan het promotorenoverleg.



## 8. Toekomstvisie van het consortium

We willen een platform UGent @ Work uitbouwen dat onderstaande doelstellingen realiseert. Gegeven onze brede ambities en de beperkte ruimte aan pagina's voor het uitwerken van een toekomstvisie, is het niet mogelijk tabellen met impacttrajecten toe te voegen. Wel koppelen we onze doelstellingen aan heldere impactindicatoren (in sectie 8.1), doelgroepen (sectie 8.2) en acties (sectie 8.3). Figuur 1 stelt dit visueel voor.

*Figuur 1. Visuele voorstelling impacttrajecten*



*Noot. Voor de samenhang tussen onze doelstellingen, impactindicatoren, doelgroepen en acties, zie secties 8.1, 8.2 en 8.3.*

### 8.1 Doelstellingen

- Doelstelling **D1**. Het multidisciplinaire (en interdisciplinaire) UGent-onderzoek rond werk en arbeidsmarkt wordt beter ontsloten en krachtiger naar de buitenwereld gecommuniceerd.
  - Beoogde impact **I1.1**. Tegen 2021 zijn verschillende online communicatieplatformen (met geschreven en audiovisuele content) opgericht die het gerelateerde UGent-onderzoek vanuit het merk UGent @ Work communiceren.
  - Beoogde impact **I1.2**. Tegen 2024 is UGent @ Work de Vlaamse referentie als centre of excellence wanneer het gaat om werk en arbeidsmarkt. Wie op zoek is naar state-of-the-art onderzoek en/of beleidsadvies in deze komt via UGent @ Work bij een UGent-onderzoeksgroep terecht.
- Doelstelling **D2**. We realiseren meer maatschappelijke impact met het onderzoek rond werk en arbeidsmarkt binnen de UGent en zwengelen, in het bijzonder, evidence-based beleid aan.
  - Beoogde impact **I2.1**. Tegen 2024 zijn minstens drie potentiële arbeidsmarkthervormingen op experimentele schaal uitgetest door Laboratory @ UGent @ Work.
  - Beoogde impact **I2.2**. Tegen 2021 zorgen minstens twee keer per jaar samenwerkingsverbanden tussen leden van UGent @ Work voor interdisciplinaire uitdieping van maatschappelijke discussies omtrent werk en arbeidsmarkt.
  - Beoogde impact **I2.3**. Tegen 2022 stellen het middenveld en werkveld hun informatiedragers en activiteiten rond werk en arbeidsmarkt substantieel meer af op (UGent-)onderzoek.
  - Beoogde impact **I2.4**. Tegen 2024 is het aantal UGent'ers die optreden als adviserend lid van arbeidsmarktgerelateerde kabinetten en raden substantieel verhoogd.
- Doelstelling **D3**. We krijgen meer (gestructureerde) maatschappelijke input voor het onderzoek rond werk en arbeidsmarkt binnen de UGent.
  - Concrete impact **I3.1**. Tegen 2021 zijn er jaarlijkse ontmoetingen met alle kernstakeholders (zie sectie 8.2) en hebben sleutelspelers zich geëngageerd binnen de co-creatiepanels.
  - Concrete impact **I3.2**. Tegen 2024 zijn minstens vijf nieuwe studies opgestart waarbij vraagstukken die vanuit de stakeholders komen, onderzocht worden.
- Doelstelling **D4**. We detecteren en benutten de opportuniteiten voor interdisciplinaire onderzoekssamenwerking tussen UGent-professoren die onderzoek rond werk en arbeidsmarkt leiden beter.
  - Beoogde impact **I4.1**. Tegen 2021 zijn minstens vijf nieuwe studies opgestart waarbij leden van UGent @ Work die voordien niet samenwerkten, optreden als coauteur.
  - Beoogde impact **I4.2**. Tegen 2024 werken minstens vijf doctorandi voor minstens één hoofdstuk van hun proefschrift samen met een collega uit een andere discipline (los van de interdisciplinaire doctoraatsmandaten vermeld onder de volgende doelstelling).
- Doelstelling **D5**. We benutten opportuniteiten voor onderzoeksfinanciering van onderzoek rond werk en arbeidsmarkt (in het bijzonder bronnen voor interdisciplinair onderzoek) beter.
  - Beoogde impact **I5.1**. Tegen 2022 is minstens één SBO- en één H2020-projectvoorstel geïnitieerd

vanuit UGent @ Work. Wat H2020 betreft, wordt gedacht aan de gebieden Health (“healthy workforce” sluit aan bij de geplande clouds rond burn-out, vergrijzing, welzijn op het werk en werkbaar werk) en Social Sciences and Humanities (waar de focus ligt op interdisciplinariteit).

- Beoogde impact **I5.2**. Tegen 2024 zijn minstens vijf doctoraatsmandaten (20 bursaaljaren) voor interdisciplinair onderzoek tussen leden van het platform gefinancierd op basis van middelen van buiten de UGent. Minstens drie van deze vijf mandaten zijn gerelateerd aan de drie prioritaire inhoudelijke clouds vermeld onder sectie 6.2.
- Beoogde impact **I5.3**. Tegen 2024 zijn minstens twee aanvragen voor Baekeland-mandaten (doctoraal onderzoek in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven) geïnitieerd vanuit UGent @ Work.

## 8.2 Stakeholders

We richten ons met onze doelstellingen (D1, D2 en D3 in het bijzonder) op een aantal welomlijnde maatschappelijke stakeholders. Met verschillende kernstakeholders werd de opportuniteit van UGent @ Work reeds afgetoetst (en typisch met groot enthousiasme onthaald).

- Stakeholder **beleid**. We willen onze onderzoeksresultaten meer vertaald zien in de beleidsteksten van kabinetten en administraties. Dit betekent ook dat we maatschappelijk relevante onderzoeksvragen via hen detecteren en beleidsaanbevelingen via hen dichter bij de praktijk brengen en zo met een hogere kans geïmplementeerd zien (zie beschrijving co-creatiepanels onder sectie 7).
  - Kernstakeholders in deze: (i) kabinet Vlaamse minister van werk, (ii) kabinet Federale minister van werk, (iii) Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid, (iv) Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en (v) Dienst Werk van de Stad Gent.
- Stakeholder **middenveld**. We willen dat middenveldorganisaties, zoals vakbonden, werkgeversorganisaties, consumentenorganisaties, liefdadigheidsinstellingen, non-profitorganisaties, ngo’s en vrijwilligersorganisaties, hun standpunten omtrent arbeidsmarkt en beleid baseren op state-of-the-art wetenschappelijk onderzoek.
  - Kernstakeholders in deze: ABVV, ACV, ACLVB, VOKA, VBO, UNIZO en Federgon.
- Stakeholder **werkveld**. We willen dat professionals die vraag en aanbod op de arbeidsmarkt matchen, zoals HR-managers en medewerkers van kernstakeholder VDAB, meer evidence-based gaan werken.
- Stakeholder **belastingbetaler**. We willen dat het UGent-onderzoek omtrent werk en arbeidsmarkt terugstroomt naar haar voornaamste financier. Hen bereiken doen we via klassieke media (en dus, via kernstakeholders uit de journalistiek) en via sociale media.

Stakeholders die zich engageren ervaren duidelijke baten: zij hebben impact op de onderzoeksvragen die aangepakt worden en hebben de snelst mogelijke toegang tot onderzoeksresultaten. Bovendien willen we stakeholders die zich onderscheiden in hun engagement jaarlijks in de bloemetjes zetten (zie actie A8).

## 8.3 Acties

Minstens de volgende acties worden gerealiseerd over de periode 2020-2024 onder leiding van de hoofdpromotor en coördinator.

- Actie **A0**. De inhoudelijke clusters en clouds (zie sectie 6.2) worden verfijnd. Via geregelde samenkomsten in deze verbanden worden duurzame samenwerkingsverbanden tussen collega’s van verschillende vakgroepen en faculteiten geïnitieerd. Rond de clouds worden co-creatiepanels met stakeholders opgericht (zie sectie 7).
- Actie **A1**. Een website binnen het UGent-systeem wordt opgezet. Deze website geeft een helder en dynamisch overzicht van (i) de aanwezige UGent-expertise rond werk en arbeidsmarkt, (ii) recent onderzoek binnen de clusters en clouds en (iii) geplande activiteiten van het platform en haar leden. Na verloop van tijd wordt de website uitgebouwd met een weblog waar op maandelijkse basis een opmerkelijk cijfer of een opmerkelijke grafiek uit een onderzoek wordt besproken. De content op de website alsook het onderzoek van de leden wordt actief gepromoot via aantrekkelijke sociale media van het platform, opgestart en onderhouden in nauw contact met de Directie Communicatie en Marketing (DCOM). [Realisatie D1 en D2]
- Actie **A2**. Het overzicht van de aanwezige UGent-expertise rond werk en arbeidsmarkt wordt actief gepromoot via (i) een jaarlijkse fysieke afspraak met de kernstakeholders (zie hierboven) en (ii) een jaarlijkse direct mailing naar andere stakeholders. Ook op strategische momenten, zoals wanneer Vlaamse en Federale kabinetten worden samengesteld, stelt UGent @ Work zich actief voor. [Realisatie D1, D2 en D3]
- Actie **A3**. Een digitale ideeënbox, waarin de stakeholders rechtstreeks vragen naar de leden van UGent @ Work kunnen posten, wordt opgestart en ondersteund via een campagne. Daarnaast wordt proactief een

breed panel aan stakeholders via een driejaarlijkse survey bevestigd omtrent de arbeidsmarktthema's waarvan zij wakker liggen. [Realisatie D3]

- Actie **A4**. De coördinator start een lichtgewichtige databank op waarbij contactgegevens worden bijgehouden voor alle stakeholders (met vermelding van een eventuele tussenpersoon binnen UGent @ Work). Netwerken worden zodoende ontsloten, gedeeld en duurzaam versterkt. [Realisatie D2, D3 en D5]
- Actie **A5**. Elk jaar wordt rond één arbeidsmarktthema (zie de clouds onder sectie 6.2) met collega's uit verschillende vakgebieden enkele kennisclips opgenomen ("wat weten we over het thema op basis van wetenschappelijk onderzoek"; in samenwerking met Stijn Van Kerkhove van DCOM) en een interdisciplinaire beleidstekst ("wat moet het beleid in deze bovenal doen") geschreven. [Realisatie D1 en D2]
- Actie **A6**. Om de twee jaar wordt een permanente vorming voor een subgroep van het werkveld (en onder de vorm van een reeks van een vijftal avondseminaries) georganiseerd rond een specifiek thema. Een eerste thema dat hiervoor geïdentificeerd werd, is nieuwe inzichten in evidence-based HR. Deze permanente vorming zou getrokken worden vanuit de instroom-cluster [Realisatie D2]
- Actie **A7**. Jaarlijks wordt een "UGent @ Work @ Society"-voormiddag georganiseerd waarin enerzijds beslissingsnemers uit de buitenwereld hun visie uiteenzetten omtrent de gewenste onderzoeksagenda voor arbeidsmarktgerelateerd onderzoek en anderzijds leden van UGent @ Work op een laagdrempelige manier hun onderzoek met (potentieel) hoge maatschappelijke impact voorstellen. De eerste UGent @ Work @ Society wordt opgevat als een lancering van UGent @ Work. UGent @ Work @ Society wordt gekoppeld aan een denknamiddag met de co-creatiepanels van de actieve clouds. [Realisatie D1, D2, D3, D4 en D5]
- Actie **A8**. UGent @ Work zet elk jaar een "arbeidsmarkttopper" uit de buitenwereld in de bloemetjes. Dit is iemand die volgens het platform een substantiële impact heeft (gehad) op de arbeidsmarkt (in brede zin) gedurende het afgelopen jaar. Deze topper is één van de sprekers op UGent @ Work @ Society. De verkiezing moet UGent @ Work extern mee een gezicht geven. Naast de verkiezing van een arbeidsmarkttopper worden jaarlijks ook enkele individuen en organisaties die investeerden in co-creatie binnen de clouds in de bloemetjes gezet. [Realisatie D3]
- **Actie A9**. Tweejaarlijks organiseert UGent @ Work een "Groep van Tien @ UGent @ Work", een academische tegenhanger van de klassieke Groep van Tien (i.e. het centrale orgaan van het Belgische sociaal overleg, bestaande uit de 10 belangrijkste onderhandelaars van de federale sociale partners). Binnen dit kader komen 10 leden van UGent @ Work tot concrete aanbevelingen voor de Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt, gebaseerd op recent UGent-onderzoek. Deze aanbevelingen worden neergeschreven in een manifest dat qua lay-out twee kolommen bevat: één kolom met de uitgewerkte aanbeveling en één (parallele) kolom met een toelichting van het onderzoek waar de aanbeveling op steunt. Door die lay-out wordt het evidence-based karakter van de voorstellen in de verf gezet. [Realisatie D2]
- Actie **A10**. Er wordt een doctoraatscursus ingericht waarin doctoraal onderzoekers in (gast)lessen door leden van UGent @ Work kennismaken met onderzoekstools die aan de UGent gebruikt worden om arbeidsmarktgerelateerd onderzoek te verrichten. Co-creatie met stakeholders krijgt hier uitdrukkelijke aandacht. Op basis van deze lessen (en gecoacht door de lesgevers) dienen de deelnemers samen met een collega uit een ander veld tot een ruw, interdisciplinair onderzoeksvoorstel te komen. [Realisatie D4]
- Actie **A11**. Er wordt een tweemaandelijke seminariereeks opgericht waarin telkens twee UGent-studies rond werk en arbeidsmarkt (al dan niet als vrucht van interdisciplinaire samenwerking), die bevattelijk zijn voor doctorandi, postdocs en professoren uit andere vakgebieden, kort worden gepresenteerd. Nadien volgt een netwerkreceptie en jaarlijks een langer sociaal event. Hierbij wordt nagegaan in welke mate ook stakeholders kunnen uitgenodigd worden. [Realisatie D3 en D4]
- Actie **A12**. De coördinator spoort opportuniteiten op om arbeidsmarktgerelateerde Wikipedia-pagina's (zowel Nederlandstalige als anderstalige) te versterken met UGent-knowhow. [Realisatie D1 en D2]
- Actie **A13**. De promotoren van UGent @ Work en alle geassocieerde leden (zie sectie 7) komen halfjaarlijks samen naar aanleiding van grote projectoproepen (bijvoorbeeld SBO-, H2020-, EOS-, iBOF- en interdisciplinaire ZAP-oproepen). Op die projectoproepen-vergadering worden de grote lijnen van mogelijke projecten kort "gepitch" waarna geïnteresseerden verder de koppen bij elkaar kunnen steken, op het niveau van een cluster of (nieuwe) cloud. Tijdens deze samenkomsten is er ook een terugkoppeling omtrent alle acties van UGent @ Work. Een UGent-groepsmailaccount wordt aangemaakt om kleinere opportuniteiten voor onderzoek(samenwerking) en maatschappelijke impact te lanceren. Eventueel kan hier ook geopteerd worden om cluster- en cloud-groepsmailaccounts aan te maken. [Realisatie D1, D2, D3, D4 en D5]

Zoals onder sectie 7 beschreven, wordt van de coördinator verwacht dat zij/hij nota's opstelt met verdere acties die doelstellingen D1 tot en met D5 verder kunnen waarmaken.

## LUIK IV. BEPERKTE REFERENTIES

- Autor, D. H. (2015): Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.
- Baert, S., De Pauw, A.-S. (2014): Is Ethnic Discrimination due to Distaste or Statistics? *Economics Letters*, 125(3), 270–273.
- Bolhaar, J., Ketel, N., van der Klaauw, B. (In druk): Caseworker's Discretion and the Effectiveness of Welfare-to-Work Programs. *Journal of Public Economics*.
- De Vos, M. (2018): Toekomst van arbeid, toekomst van arbeidsrecht. *Arbeidsrechterlijke annotaties*, 12(2), 3–36.
- Greenwald, A., McGhee, D., Schwartz, J. (1998): Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464–1480.
- Hansez, I., Rusu, D., Firket, P., Braeckman, L. (2019): Evolutie 2010–2018 van burn-out in België en belang van het gezamenlijk gebruik van twee diagnostische hulpmiddelen. Brussel: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
- Howard, J. (2019): Artificial intelligence: Implications for the future of work. *American Journal of Industrial Medicine*, 62(11), 917–926.
- Nedelkoska, L., Quintini, G. (2018): Automation, skills use and training. Parijs: OECD Publishing.
- Ogbe, E., Van Braeckel, D., Temmerman, M., Larsson, E. C., Keygnaert, I., De los Reyes Aragón, W., Cheng, F., Lazdane, G., Cooper, D., Shamu, S., Gichangi, P., Dias, S., Barrett, H., Nobels, A., Pei, K., Galle, A., Esho, T., Knight, L., Tabana, H., Degomme, O. (2018): Opportunities for linking research to policy: lessons learned from implementation research in sexual and reproductive health within the ANSER network. *Health Research Policy and Systems*, 16. DOI: 10.1186/s12961-018-0397-7.
- Smulders, P., Houtman, I., van Rijssen, J., Mol, M. (2013): Burnout: Trends, internationale verschillen, determinanten en effecten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29, 258–278.
- Van de Ven, B., van den Tooren, M., Vlerick, P. (2013): Emotional job resources and emotional support seeking as moderators of the relation between emotional job demands and emotional exhaustion: a two-wave panel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 1–8.
- van Esch, P., Black, J. S., Ferolie, J. (2019): Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. *Computers in Human Behavior*, 90(1), 215–222.
- Verhaeghe, P.-P. (2017): Liever Sandra dan Samira? Over praktijktesten, mystery shopping en discriminatie. Berchem: EPO.