

Schoolverlatersindicatoren voor Vlaanderen: bronnenstudie en conceptueel kader

Wim Herremans
Ilse Laurijssen
Ariane Rober

2015 nr.7

WSE Report

Steunpunt Werk en Sociale Economie

Naamsestraat 61 - bus 3551 - 3000 Leuven

T:+32 (0)16 32 32 39

steunpuntwse@kuleuven.be

www.steunpuntwse.be



Schoolverlatersindicatoren voor Vlaanderen: bronnenstudie en conceptueel kader

Herremans Wim
Rober Ariane
Steunpunt WSE

Ilse Laurijssen
Steunpunt SSL

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport en de Vlaamse minister van Onderwijs in het kader van het Programma Steunpunten voor Beleidsrelevant Onderzoek.

Herremans, W., Laurijssen, I. & Rober, A. (2015). *Schoolverlatersindicatoren voor Vlaanderen: bronnenstudie en conceptueel kader*. (WSE Report 2015 nr.7). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen.

ISBN: 9789088731259

Copyright (2015) Steunpunt Werk en Sociale Economie
Naamsestraat 61 - bus 3551 – B-3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 - F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this report may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

INHOUDSTAFEL

Inhoudstafel	IV
Lijst tabellen	VI
Lijst figuren	VI
Inleiding	7
1. Schoolverlatersindicatoren VDAB	7
1.1 Populatie en indicatoren	8
1.2 Resultaten totale populatie	9
1.3 Resultaten naar studieniveau	12
2 Schoolverlatersindicatoren uit andere bronnen	14
2.1 Vlaamse bronnen	14
2.1.1 Studiegroep van ONderwijs naar ARbeidsmarkt (SONAR)	14
Toelichting	14
Rapportering	15
2.1.2 Indicatoren SONAR	18
Snelheid van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt	18
Basiskenmerken eerste baan (of ook latere banen)	19
Beroep in de eerste baan (of ook latere banen)	19
Aansluiting eerste baan (of ook latere banen) op opleiding	20
Kwaliteit eerste baan (of ook latere banen)	20
Mobiliteit in verdere arbeidsmarkttraject	21
Boordtabel jongeren op de arbeidsmarkt	21
2.1.3 Toelichting	22
2.2 Indicatoren WSE	24
2.2.1 Werkend statuut eerste job	24
Dagloonklasse eerste job	24
Sector van tewerkstelling eerste job	24
Socio-economische mobiliteit	24
Loonmobiliteit	24
Jobmobiliteit	25
Sectormobiliteit	25

2.3	Internationale bronnen	25
2.3.1	Youth Guarantee Indicator Framework (EMCO)	25
	Toelichting	25
2.3.2	Indicatoren EMCO	28
	Geaggregeerde monitoring	28
	Directe monitoring	28
	Follow-up monitoring	28
	Mapping youth transitions in Europe (Eurofound)	29
2.3.3	Toelichting	29
2.3.4	Indicatoren Eurofound	31
2.3.5	Labour market outcomes of VET (Cedefop)	31
2.3.6	Toelichting	31
2.3.7	Indicatoren Cedefop	33
	Snelheid van de transitie	33
	Stabiliteit van de tewerkstelling	33
2.4	Reviews	34
2.4.1	Employability of young graduates (EU – benchmarks)	34
2.4.2	Toelichting	34
	Indicatoren Perez et al.	35
2.5	Youth Labour Markets (KOF Index)	36
2.5.1	Toelichting	37
	Indicatoren Renold et al.	40
2.6	Young Graduates' Job Quality (dimensies van jobkenmerken).....	41
2.6.1	Toelichting	41
	Indicatoren Boccuzzo & Gianecchini	43
3.	Conceptueel kader	43
3.1	School-to-Work Transition Survey (ILO)	43
3.1.1	Succesvolle transitie volgens ILO.....	44
3.1.2	Transitieschema van school naar werk volgens ILO.....	44
3.2	Transitieschema onderwijs – arbeidsmarkt Vlaanderen.....	47
3.3	Vervolgstudies	49

Bibliografie	52
Bijlagetabel: VDAB studiegebieden.....	55

LIJST TABELLEN

Tabel 1. Schoolverlaters 2011, opvolgingsperiode tot 30 juni 2012 (Vlaams Gewest).....	9
Tabel 2. Schoolverlaters 2011 per studieniveau, opvolgingsperiode tot 30 juni 2012 (Vlaams Gewest)...	13
Tabel 3. Samenstelling van de SONAR-data	15
Tabel 4. De transitie van school naar werk (België en EU-27, 2009)	30
Tabel 5. Het aandeel schoolverlaters per type job waarin ze zich bevinden een jaar na schoolverlaten (België en EU-27, 2011)	30
Tabel 6. Indicatoren 'Employability of young graduates'	35
Tabel 7. Indicatoren 'KOF Youth Labour Market Index'	38
Tabel 8. Jobfactoren die wijzen op hoge jobkwaliteit.....	42
Tabel 9. Criteria van duurzaamheid bij een succesvolle transitie	44
Tabel 10. Transitiepad bij de intrede tot de arbeidsmarkt van schoolverlaters.....	46
Tabel 11. Schoolverlaters 2011 per studieniveau en studiegebied, opvolgingsperiode tot 30 juni 2012 (Vlaams Gewest).....	55

LIJST FIGUREN

Figuur 1. Afbakening schoolverlaters bij VDAB.....	11
Figuur 2. Schematisch overzicht boordtabel 'Jongeren op de arbeidsmarkt'	22
Figuur 3. Opvolgingsschema in het kader van de 'Youth Guarantee'	27
Figuur 4. Het aantal maanden tussen het verlaten van het (formeel) onderwijs en het starten van de eerste job (EU-27 (zonder Duitsland, Noorwegen en Zwitserland), 25-29 jaar, 2009).....	32
Figuur 5. De duur (in jaren) van de eerste job (EU-27, 25-29 jaar, 2009)	32
Figuur 6. Het aantal maanden in de huidige job (25-29 jaar/30-34 jaar, EU-27, 2009).....	33
Figuur 7. Het aantal maanden zonder werk na het verlaten van het (formeel) onderwijs (EU-27 (zonder Duitsland, Noorwegen en Zwitserland), 25-29 jaar, 2009)	33
Figuur 8. Resultaten 'KOF Youth Labour Market Index' (België 2005 en 2012; Europa 2012)	40
Figuur 9. Het transitieschema van school naar werk volgens de ILO.....	45
Figuur 10. Transitieschema ILO en transitieschema Vlaanderen.....	47
Figuur 11. Potentiële indicatoren per transitiefase	48

INLEIDING

De voorbije jaren werd door het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) en het Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen (SSL), in overleg met de betrokken Vlaamse administraties, een pilootproject voorbereid dat moet toelaten om de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt en de professionele inschakeling van schoolverlaters in kaart te brengen en te analyseren aan de hand van gekoppelde administratieve databanken. In de loop van 2015 werden er data opgeleverd voor de jongeren die in de jaren 2008 en 2011 het Vlaamse onderwijs verlaten hebben. Voor deze schoolverlaters hebben we gegevens ontvangen over de onderwijsloopbaan enerzijds (secundair onderwijs, hoger onderwijs, leertijd, leer- en ervaringsbewijzen) en de arbeidsmarktloopbaan anderzijds (werkloosheid, ondernemersopleidingen, arbeidsmarkt).

In dit rapport gaan we na welke mogelijkheden deze data bieden voor het ontwikkelen van nieuwe indicatoren met betrekking tot de intrede van schoolverlaters op de Vlaamse arbeidsmarkt. Met deze indicatoren kunnen we de schoolverlatersindicatoren die VDAB rapporteert, aanvullen met bijkomende informatie over de transitiefase, de jobkenmerken en de initiële beroepsloopbaan van de schoolverlaters.

Het rapport is opgebouwd uit drie hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk gaan we dieper in op de schoolverlatersindicatoren van VDAB. In het tweede hoofdstuk nemen we andere relevante literatuur onder de loep waarin aan de hand van indicatoren gerapporteerd wordt over de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt. In het derde en laatste hoofdstuk werken we een conceptueel kader uit dat als kapstok kan dienen voor het bundelen van schoolverlatersindicatoren op basis van de gekoppelde administratieve data. De concrete uitwerking van deze indicatoren komt niet aan bod in dit rapport, maar zal later verder uitgewerkt worden in vervolgstudies van de Steunpunten WSE en SSL.

1. SCHOOLVERLATERSINDICATOREN VDAB

VDAB. (2013). *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. Geef je opleiding een STEM. 26^{ste} schoolverlatersstudie 2011-2012*. Brussel: VDAB.

Een van de doelstellingen van het pilootproject bestaat erin om de schoolverlatersindicatoren van VDAB aan te vullen of te verrijken met nieuwe indicatoren op basis van de gekoppelde administratieve data. Hiermee kunnen nieuwe inzichten verkregen worden met betrekking tot de intrede van schoolverlaters op de Vlaamse arbeidsmarkt. Aangezien we maximaal willen aansluiten bij de analyses van VDAB, starten we het rapport met een toelichting bij de indicatoren die gerapporteerd worden in de VDAB-schoolverlatersstudies. De resultaten die we hieronder presenteren hebben betrekking op de schoolverlatersstudie 2011-2012. Omdat het in deze studie om dezelfde schoolverlaters gaat als de

populatie die we ontvangen hebben in het kader van de gekoppelde databanken (voor het jaar 2011) is het mogelijk om de resultaten onderling te vergelijken.

1.1 Populatie en indicatoren

In de schoolverlatersrapporten van VDAB worden pas afgestudeerden in Vlaanderen een jaar lang gevolgd in hun zoektocht naar een eerste job. De schoolverlaters worden afgebakend op basis van gegevens van het Departement Onderwijs & Vorming en Syntra Vlaanderen die op bepaalde tijdstippen een telling uitvoeren van het aantal leerlingen en studenten. Voor het bepalen van het aantal schoolverlaters van 2011, wordt de leerlingentelling van 2011 vergeleken met die van 2012. Wie in de telling van 2011 voorkomt, maar niet meer in deze van 2012, wordt als schoolverlater beschouwd. Deze definitie van schoolverlaters sluit echter een aantal groepen uit (VDAB, 2013). Schoolverlaters die één of meerdere jaren in het buitenland gestudeerd hebben of studies volgden in een niet erkende onderwijsinstelling of in een onderwijsinstelling die niet onder de bevoegdheid valt van het departement Onderwijs & Vorming noch van Syntra Vlaanderen, komen niet in de bestanden voor. Daarnaast worden ook schoolverlaters die hun woonplaats buiten het Vlaams Gewest hebben, die ouder zijn dan 30 jaar of die zijn opgeleid voor een tewerkstelling in een beschermd milieu niet in aanmerking genomen voor de VDAB-studie.

In het schoolverlatersrapport van VDAB wordt vooreerst gekeken welke schoolverlaters 1 jaar na het verlaten van de school als niet-werkende werkzoekende ingeschreven staan bij de VDAB. Dit aantal, in verhouding tot het totaal aantal schoolverlaters, definieert VDAB als het 'restpercentage'. De telling van de werkzoekende schoolverlaters na 1 jaar vindt plaats op 30 juni van het jaar nadat de school verlaten werd. Omwille van de flexibiliteit van de onderwijsloopbaan eindigt de studie niet steeds op 30 juni waardoor een beperkte groep schoolverlaters korter of langer dan 1 jaar wordt opgevolgd. Aangezien deze groep beperkt is, spreekt VDAB ook voor hen van een opvolgingsperiode van 1 jaar na het verlaten van de school.

$$VDAB_indicator: 'restpercentage' = \frac{\text{Aantal schoolverlaters dat 1 jaar na het verlaten van de school ingeschreven is bij VDAB}}{\text{Totaal aantal schoolverlaters}} \times 100$$

Daarnaast wordt ook gekeken welke schoolverlaters een heel jaar lang ingeschreven waren bij de VDAB. De schoolverlaters die 1 jaar na het verlaten van de school als werkzoekende staan ingeschreven, zijn immers niet noodzakelijk heel de opvolgingsperiode werkzoekend geweest. Zo kan een aantal onder hen een job van een beperkte duur gevonden hebben, kunnen zij voor een uitzendkantoor gewerkt hebben of waren zij op een andere wijze actief op de arbeidsmarkt. Een ander deel van de schoolverlaters was in de opvolgingsperiode echter nooit uitgeschreven als werkzoekende. Deze groep definieert VDAB als de schoolverlaters 'zonder werkervaring' vanuit de veronderstelling dat zij tussen de periode dat zij de school verlieten en 30 juni van het daaropvolgende jaar niet gewerkt hebben aangezien ze

ononderbroken werkzoekend waren. Het is evenwel niet uitgesloten dat zij toch een beperkte werkervaring opdeden die echter geen aanleiding gaf tot het schrappen als werkzoekende.¹

$$VDAB_indicator: 'aandeel zonder werkervaring' = \frac{\text{Aantal schoolverlaters dat na 1 jaar nog ingeschreven is bij VDAB én heel de periode werkzoekend was}}{\text{Totaal aantal schoolverlaters}} \times 100$$

1.2 Resultaten totale populatie

In het schoolverlatersrapport 2011-2012 licht VDAB de resultaten toe van de schoolverlaters 2011. Hierbij worden de schoolverlaters die na het school- of academiejaar 2010-2011 de school verlieten, opgevolgd tot 30 juni 2012. Tabel 1 geeft een overzicht van de globale resultaten uit het rapport.

Tabel 1. Schoolverlaters 2011, opvolgingsperiode tot 30 juni 2012 (Vlaams Gewest)

	N	%
Totaal aantal schoolverlaters	72 128	100
Schoolverlaters ingeschreven bij VDAB (in de loop van de opvolgingsperiode)	59 699	82,8
Schoolverlaters niet ingeschreven bij VDAB (in de loop van de opvolgingsperiode)	12 429	17,2
Niet werkzoekend na 1 jaar	63 679	88,3
Werkzoekend na 1 jaar ('restpercentage')	8 449	11,7
Werkzoekend na 1 jaar, maar niet heel de periode werkzoekend geweest	5 914	8,2
Werkzoekend na 1 jaar én heel de periode werkzoekend geweest ('zonder werkervaring')	2 535	3,5

Bron: VDAB Schoolverlatersrapport 2011-2012

In totaal telde VDAB 72 128 schoolverlaters in 2011. Binnen de opvolgingsperiode die eindigde op 30 juni 2012 schreef 82,8% (59 699 personen) zich in als werkzoekende bij VDAB. Bijna een op zes (17,2%) daarentegen meldde zich niet aan bij VDAB. Zij stroomden rechtstreeks door naar een job of kwamen om een of andere reden in de inactiviteit terecht (bijvoorbeeld omdat ze in het buitenland verder studeren).

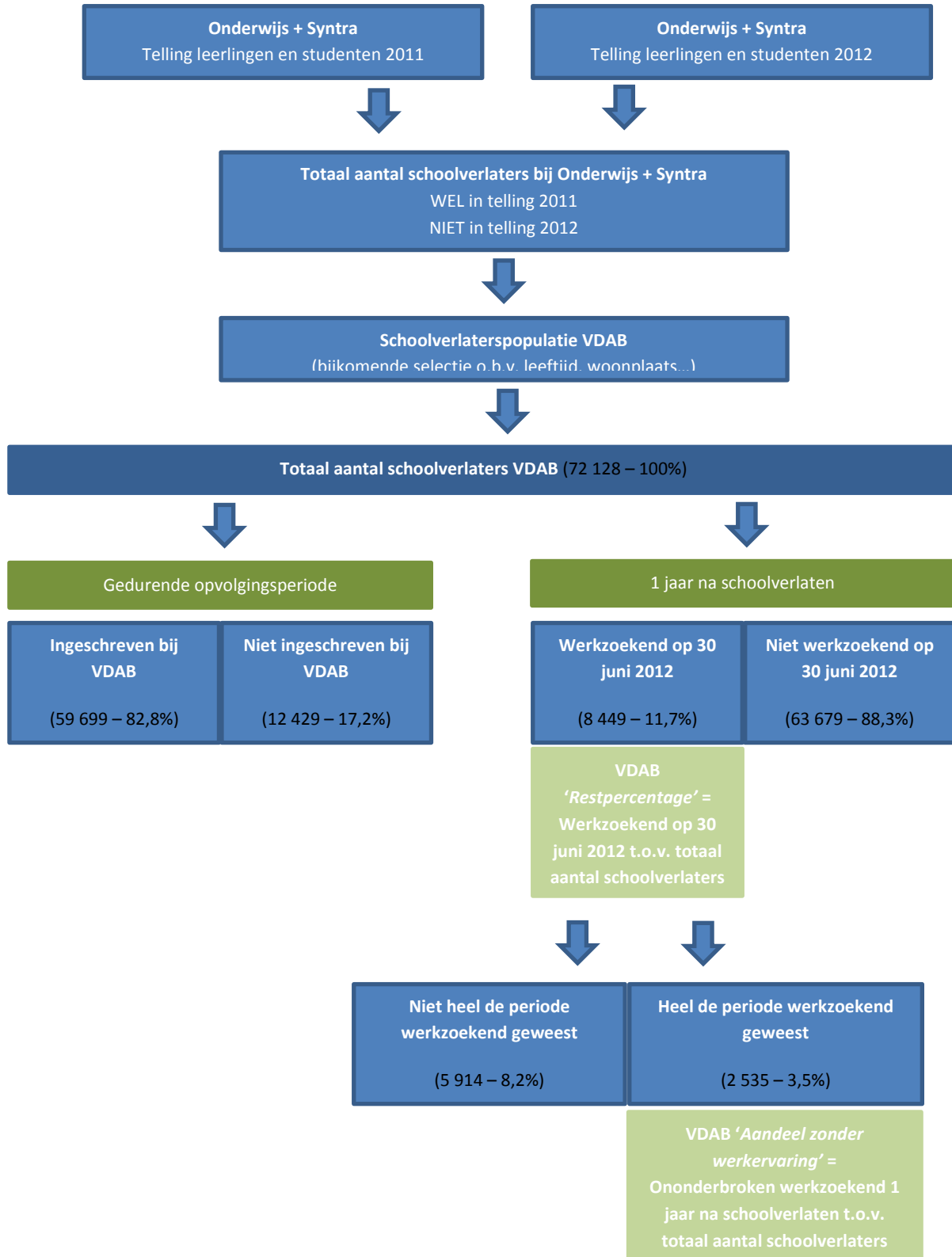
Bij een meting op het einde van de opvolgingsperiode was meer dan vier op vijf schoolverlaters (88,3% of 63 679 personen) niet (of niet meer) ingeschreven als werkzoekende. Dit betekent dat 11,7% (of 8 449 schoolverlaters) op het einde van de opvolgingsperiode wel werkzoekend was. Dit aandeel duidt VDAB aan als het 'restpercentage', dat dus betrekking heeft op de schoolverlaters die op 30 juni 2012 als werkzoekende ingeschreven zijn bij VDAB. Deze schoolverlaters zijn echter niet noodzakelijk heel de opvolgingsperiode werkzoekend geweest (een schoolverlater kan bijvoorbeeld een job van beperkte

¹ Uitzendkrachten worden bijvoorbeeld pas uitgeschreven als ze op de laatste dag van de maand minstens 10 dagen als uitzendkracht gewerkt hebben (Bron: logboek arvastat.vdab.be).

duur hebben gehad). Slechts een kleine groep (2 535 schoolverlaters) was wel heel de periode ingeschreven als werkzoekende bij VDAB. Het gaat om 3,5% van het totaal aantal schoolverlaters. Deze groep definieert VDAB als de schoolverlaters 'zonder werkervaring' (zie hoger).

In de volgende figuur geven we een schematische voorstelling van de methodologie die VDAB hanteert voor de afbakening van de schoolverlaterspopulatie in 2011 en voor de bepaling van het 'restpercentage' en het 'aandeel zonder werkervaring'.

Figuur 1. Afbakening schoolverlaters bij VDAB



Bron: VDAB Schoolverlatersrapport 2011-2012

1.3 Resultaten naar studieniveau

In een verdere analyse verdeelt VDAB de totale populatie in een aantal kleinere groepen op basis van het studie- en scholingsniveau. Voor de indeling volgens studieniveau grijpt VDAB naar de studiebewijzen uit de leer- en ervaringsbewijzendatabank (LED). Op basis hiervan worden vijftien studieniveaus geïdentificeerd.² Naast de studie- en scholingsniveaus worden ook studiegebieden en studierichtingen onderscheiden in de analyse. Voor een overzicht van alle studiegebieden en -richtingen in de VDAB-studie verwijzen we naar de bijlagentabel achteraan in dit rapport.

In tabel 2 geven we de resultaten weer voor de verschillende studieniveaus. Hieruit blijkt duidelijk het belang van scholing: hoe lager het scholingsniveau, hoe groter de kans om na 1 jaar werkzoekend te zijn.

² Studenten die in het hoger onderwijs hun studies voortijdig hebben stopgezet, worden in het niveau dat voordien werd gevolgd ondergebracht. In het studieniveau BSO3 & BSO4 vinden we de schoolverlaters terug na het behalen van een studiegetuigschrift van de 3de graad of een diploma secundair onderwijs na een 7de jaar of 4de graad van het beroepsonderwijs. Ook de opleiding 'Toegepaste verpleegkunde', die deels bestaat uit schoolverlaters die de opleiding in BSO4 volgden en anderen die de opleiding afmaakten in het hoger beroepsonderwijs (HBO5), wordt volledig in dit niveau ondergebracht (VDAB, 2013).

Tabel 2. Schoolverlaters 2011 per studieniveau, opvolgingsperiode tot 30 juni 2012 (Vlaams Gewest)

Studieniveau ¹	Aantal schoolverlaters (n)	Restpercentage (%)	Aandeel zonder werkervaring (%)
Max SO1	2 644	37,7	11,0
ASO2	709	16,6	6,2
BSO2	2 515	31,5	10,4
TSO2	1 559	19,6	7,2
KSO2	138	27,5	11,6
BuSO	1 423	31,2	3,3
DBSO	1 456	26,8	3,8
Leertijd	1 016	14,5	4,8
ASO3	4 523	11,9	4,7
BSO3 & BSO4	12 999	11,3	3,6
TSO3	11 881	11,1	3,7
KSO3	763	16,0	5,4
PBA	15 394	5,3	1,1
ABA	904	10,5	5,0
MA	14 204	6,1	2,0
Totaal	72 128	11,7	3,5

¹ zie tabel 10 voor een volledige benaming van de studieniveaus

Bron: VDAB Schoolverlatersrapport 2011-2012

We overlopen enkele vaststellingen:

- Vooral bij laaggekwalificeerden zijn de arbeidsmarktperspectieven minder gunstig. Zo heeft bijna vier op tien schoolverlaters (37,7%) met maximaal een diploma SO1 na 1 jaar geen werk. Ruim een op tien (11,0%) onder hen was zelfs heel de periode werkzoekend en deed geen (of nauwelijks) werkervaring op.
- Het technisch onderwijs TSO3 en de beroepsopleidingen BSO3 & BSO4 bieden mooie kansen op de arbeidsmarkt. Deze diploma's resulteren in een restpercentage (juist) onder het Vlaamse gemiddelde (11,1% en 11,3%). Ook het aandeel schoolverlaters zonder werkervaring ligt rond het gemiddelde in Vlaanderen (3,7% en 3,6%).
- Professionele bachelors (PBA) krijgen gemiddeld genomen het gemakkelijkst toegang tot de arbeidsmarkt. Het restpercentage bij deze schoolverlaters bedraagt 5,3%. Slechts 1,1% was heel de periode werkzoekend en heeft geen werkervaring achter de rug. Academische bachelors (ABA)

daarentegen bieden een minder goede toegangspoort tot de Vlaamse arbeidsmarkt. Hun restpercentage loopt op tot boven de 10% en ook het aandeel schoolverlaters zonder werkervaring ligt met 5% boven het gemiddelde in Vlaanderen.

- De masteropleidingen (MA) bieden in het algemeen een goede werkgarantie tijdens het eerste jaar na afstuderen. Net zoals bij de professionele bachelors liggen het restpercentage (6,1%) en het aandeel zonder werkervaring (2,0%) bij de masters ver onder het gemiddelde in Vlaanderen.

2 SCHOOLVERLATERSINDICATOREN UIT ANDERE BRONNEN

In dit hoofdstuk nemen we andere relevante literatuur onder de loep waarin aan de hand van indicatoren gerapporteerd wordt over de intrede van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. De indicatoren die we in dit literatuuroverzicht bij elkaar brengen, dienen als inspiratie voor het ontwikkelen van nieuwe schoolverlatersindicatoren voor Vlaanderen

We starten dit hoofdstuk met twee analyses op Vlaams niveau, met name 'SONAR' van het Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen enerzijds en de 'Boordtabel jongeren op de arbeidsmarkt' van het Steunpunt Werk en Sociale Economie anderzijds. Daarna wijken we uit naar het internationaal niveau en gaan we na welke schoolverlatersindicatoren vooropgesteld worden bij EMCO, Eurofound en Cedefop. Tot slot bekijken we enkele reviews waarin de tewerkstelling en arbeidsmarktchansen van jongeren beoordeeld worden aan de hand van een set van indicatoren die gegroepeerd worden in een aantal dimensies of gebundeld in een index of samengestelde indicator. We eindigen elk onderdeel met een lijst van de voornaamste indicatoren die in de studies gepresenteerd worden.

2.1 Vlaamse bronnen

2.1.1 Studiegroep van ONderwijs naar ARbeidsmarkt (SONAR)

Toelichting

De 'Studiegroep van ONderwijs naar ARbeidsmarkt' - kortweg SONAR - is een interuniversitaire onderzoeksgroep (Universiteit Gent, Universiteit Antwerpen, Vrije Universiteit Brussel, Hoger Instituut Voor de Arbeid, Odisee Campus Brussel) met een interdisciplinaire samenstelling (sociologen, economen, pedagogen, psychologen). SONAR werd opgericht naar aanleiding van onderzoeksinitiatieven van de Afdeling Beleidscoördinatie van het Departement Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap om onderzoek uit te voeren over de manier waarop jongeren de overgang van school naar werk maken.³

³ Het onderzoeksprogramma van SONAR werd gefinancierd door het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap in het kader van het Programma Beleidsgericht Onderzoek (contractnummers PBO97/15/42 – PBO98/56/76 – PBO99B/4/13), nadien via het Steunpunt voor Beleidsrelevant Onderzoek 'Loopbanen van leerlingen en studenten in het onderwijs en de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt', gevolgd door het (huidige) Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen.

Tabel 3. Samenstelling van de SONAR-data

	23-jarigen	26-jarigen	29-jarigen
	C76(23)	C76(26)	C76(29)
Geboren in 1976	1999	2002	2005
	N=3 015	N=2 060	N=1 657
	C78(23)	C78(26)	
Geboren in 1978	2001	2004	-
	N=3 002	N=2 102	
	C80(23)		C80(29)
Geboren in 1980	2003	-	2009
	N=2 993		N=1 922

Legende: C76(23) = cohorte geboren in 1976, bevraagd op 23-jarige leeftijd

De onderzoeksgroep SONAR startte in 1999 met het verzamelen van gegevens over het verloop van de transitie van onderwijs naar werk door middel van survey-onderzoek bij verschillende cohorten en op verschillende tijdstippen (telkens via face-to-face enquêtes). Voor de Vlaamse jongeren geboren in 1976, 1978 en 1980 werden uit het Rijksregister steekproeven getrokken. Per geboortearjaar werden telkens ongeveer 3 000 personen individueel bezocht en bevraagd op 23-jarige leeftijd (N=9 010): voor jongeren geboren in 1976 vond deze eerste enquête plaats in het najaar van 1999 (N=3 015), voor de geboortecohorte 1978 in 2001 (N=3 002), en voor de jongeren met geboortearjaar 1980 in 2003 (N=2 993).

Deze drie groepen respondenten werden door SONAR eveneens op latere leeftijd herbevraagd. De respondenten geboren in 1976 en 1978 werden opnieuw bevraagd op 26-jarige leeftijd in respectievelijk 2002 en 2004 (met respectievelijk N=2 060 en N=2 102). In 2005 vond nog een herbevraging op 29-jarige leeftijd plaats van de cohorte geboren in 1976 (N=1 657). In 2009 werden de respondenten geboren in 1980 op 29-jarige leeftijd opnieuw bevraagd (N=1 922). De loopbanen worden in het SONAR-onderzoek uitvoerig in kaart gebracht door middel van kalenderregistraties (op maandelijkse basis). De schoolloopbaan werd (hoofdzakelijk) retrospectief bevraagd; de arbeidsloopbaan werd bij elke enquête telkens verder aangevuld.

Rapportering

Rapportering over onderwijsloopbanen

De rapportering over de overgang van school naar werk op basis van de SONAR-gegevens verliep stapsgewijs, naarmate meer gegevens beschikbaar kwamen. Zo hadden de eerste analyses hoofdzakelijk betrekking op de onderwijsloopbaan, omdat op 23-jarige leeftijd nog een eerder ruime groep van onder meer net afgestudeerde respondenten nog geen of weinig arbeidservaring had opgedaan. Over de onderwijsloopbanen van jongeren van de eerste geboortecohorte (1976) werd uitvoerig gerapporteerd in 'Jongeren in transitie' (Coppieters et al., 2000). Later, wanneer de onderwijsregistraties van de beide andere cohorten eveneens beschikbaar waren, werd de onderwijsloopbaan in meer detail verder onderzocht, in een rapport over 'Problematische schoolloopbanen' (Duquet, Glorieux, Laurijssen, & Van Dorsselaer, 2005) en het boek 'Wit krijgt schrijft beter' (Duquet, Glorieux, Laurijssen, & Van Dorsselaer, 2006).

Hieronder verwijzen we naar enkele kernpublicaties waarin meer informatie te vinden is over bijvoorbeeld de afbakening van ongekwalificeerde schoolverlaters, zittenblijven in het secundair onderwijs, doorstroming in het secundair onderwijs en verder doorgaan naar het hoger onderwijs.

Coppieters, P., Creten, H., Glorieux, I., Lanckswaert, P., Laurijssen, I., Omeij, E., Pustjens, H., Schatteman, T., Van De Velde, V., Van Damme, V., Van der Hallen, P., Van Trier, W., Verhaest, D., & Verhofstadt, E. (2000). *Jongeren in transitie. De arbeidsmarkt in Vlaanderen* (Jaarreeks 2000, deel 4). Leuven: Garant.

Duquet, N., Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorsselaer, Y. (2005). *Problematische schoolloopbanen. Zittenblijven, waterval en ongekwalificeerde uitstroom in het secundair onderwijs*. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

Duquet, N., Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorsselaer, Y. (2006). *Wit krijgt schrijft beter. Schoolloopbanen van allochtone jongeren in beeld*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Rapportering over arbeidsmarktintrede van schoolverlaters

Om zicht te krijgen op relevante indicatoren over de arbeidsmarktintrede van schoolverlaters gaan we hier vooral dieper in op de rapportering op basis van het SONAR-onderzoek over de overgang naar en de intrede op de arbeidsmarkt.

Voor wat betreft indicatoren over de overgang van school naar werk en de vroege arbeidsloopbanen van schoolverlaters, zijn er een aantal kernpublicaties op basis van het SONAR-onderzoek. In 'Jongeren op zoek naar werk' (Belet et al., 2001) werd beschrijvend gerapporteerd over de overgang naar werk en een veelheid van basiskenmerken van de eerste baan (een baan die minstens een maand duurt). In 'Zwart op wit' (Glorieux, Laurijssen, & Van Dorsselaer, 2009) staat de arbeidsmarktintrede van jongvolwassenen in Vlaanderen centraal, en worden bevindingen uitgesplitst naargelang de etnische achtergrond van de schoolverlaters. In dit boek worden een aantal indicatoren van de duur tot het vinden van de eerste baan en vervolgens van de kwaliteit van de eerste baan diepgaand uitgewerkt, ditmaal voor de drie SONAR-geboortecohorten.

Naast deze meer algemene rapporteringen, worden in andere publicaties binnen het SONAR-onderzoek één of een beperkt aantal indicatoren van een succesvolle arbeidsmarktintrede van schoolverlaters verder uitgediept. Onder meer indicatoren met betrekking tot de overeenstemming tussen wat jongeren hebben gestudeerd en het beroep waarin ze terechtkomen (onderwijs-werk mismatch) worden uitgediept, maar ook meer samengestelde indicatoren voor de kwaliteit van de (eerste) baan krijgen meer gespecialiseerde aandacht.

Kernpublicaties over overgang van school naar werk en eerste baan:

Belet, H., Coppieters, P., Creten, H., Glorieux, I., Laurijssen, I., Omeij, E., Schatteman, T., Van De Velde, V., Van Trier, W., Verhofstadt, E., & Verhaest, D. (2001). *Jongeren op zoek naar werk. De arbeidsmarkt in Vlaanderen* (Jaarreeks 2001, deel 3). Antwerpen: Garant.

Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorselaer, Y. (2009). *Zwart op wit. De intrede van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Antwerpen: Garant.

Aansluiting onderwijs-werk (mis)match:

Humblet, S. (2009). *Meting van horizontale mismatch bij jongeren in Vlaanderen, SSL/OD2/2008.12*. Leuven: Steunpunt 'Studie- en Schoolloopbanen' (SSL).

Sellami, S., Verhaest, D., & Van Trier, W. (2015). *How to measure field-of-study mismatch? A comparative analysis of the different methods*, unpublished manuscript.

Verhaest, D., & Omeij, E. (2006). Measuring the incidence of over- and undereducation. *Quality & Quantity*, 40 (5), 783-803.

Verhaest, D., & Omeij, E. (2010). The measurement and determinants of skill acquisition in young workers' first job. *Economic and Industrial Democracy*, 31(1), 116-149.

Verhaest, D., & Omeij, E. (2013). The relationship between formal education and skill acquisition in young workers' first job. *The Manchester School*, 81(4), 638-659.

Verhaest, D., Van Trier, W., & Sellami, S. (2011). Welke factoren bepalen de aansluiting van onderwijs en beroep? Een onderzoek bij Vlaamse afgestudeerden uit het hoger onderwijs. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(3), 415-436.

Kwaliteit van de eerste baan:

De Witte, H., Verhofstadt, E. & Omeij, E. (2007). Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job. *Work & Stress*, 21(2), 131-141.

Verhofstadt, E., De Witte, H., & Omeij, E. (2007). Higher educated workers: better jobs but less satisfied? *International Journal of Manpower*, 28(2), 135-151.

Rapportering over het verdere traject op de arbeidsmarkt

Veel aandacht om de arbeidsmarktintrede te karakteriseren gaat dus naar de eerste baan van schoolverlaters. Een alternatief, vaker toegepast in internationaal onderzoek is om bijvoorbeeld te meten één jaar na afstuderen. Het verdere arbeidsmarkttraject wordt met de SONAR-data eerder geanalyseerd op basis van de arbeidsposities van jongeren op 23, 26 of 29 jaar (bijvoorbeeld op 26: Duquet, Glorieux, Laurijssen, & Van Dorsselaer, 2010).

Ook zijn er publicaties die een vergelijking maken van de situatie in de eerste en de latere baan, welke focussen op de vergelijking van de arbeidstrajecten van allochtonen en autochtonen, voor wat betreft de mobiliteit in beroepsprestige en het loon (Glorieux, Laurijssen, & Van Dorsselaer, 2010) en in de sociaaleconomische status van het beroep (Laurijssen & Glorieux, 2015). Meer dynamische analyses werden gerapporteerd, voor horizontale onderwijsmismatch bijvoorbeeld in Sellami et al. (2011), en voor het beroepstraject vanaf de eerste baan tot de leeftijd van 29 in Laurijssen en Glorieux (2013).

Arbeidspositie op 26 jaar:

Duquet, N., Glorieux, I., Laurijssen I., & Van Dorsselaer, Y. (2010). An Unfinished Job? The Effect of Subject Choice and Family Formation Processes on Labor Market Outcomes of Young Men and Women. *Journal of Education and Work*, 23(4), 319-338.

Analyses van arbeidsmarktmobiliteit:

Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorsselaer, Y. (2010). Arbeidsmobiliteit van allochtonen. Een analyse van de evolutie in het beroepsprestige en het loon van allochtone en autochtone mannen en vrouwen in de eerste jaren van hun beroepsloopbaan. *Mens & Maatschappij*, 85(1), 47-69.

Laurijssen, I., & Glorieux, I. (2013). Career Trajectories for Women After Childbirth: Job Quality and Work-Family Balance. *European Sociological Review*, 29(3), 426-436.

Laurijssen, I., & Glorieux, I. (2015). Early career occupational mobility of Turkish and Moroccan second-generation migrants in Flanders, Belgium. *Journal of Youth Studies*, 18 (1), 101-117.

Sellami, S., Nonneman, W., Van Trier, W., Coppieters, P., Delbeke, B., & Vanderheyden, A. (2011). Is horizontale onderwijsmismatch persistent? Een aanzet tot dynamische analyse, SSL/OD2/2011. Leuven: Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen.

2.1.2 Indicatoren SONAR

Snelheid van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt

Initiële werkloosheidsduur

- Aantal maanden tussen de datum van het verlaten van de school en het beginnen met een eerste baan, waarin respondenten werkloos/werkzoekend waren
- Aandeel met werkloosheid van minstens 12 maanden, vertrekkend van voorgaande indicator, met cut-off op 12 maanden
- Zie Belet et al. (2001); Glorieux et al. (2009)

Duur tot het vinden van een eerste baan

- Aantal maanden tussen de datum van het verlaten van de school en het beginnen met een eerste baan (Belet et al., 2001)
- Variant: duur tot het vinden van een eerste stabiele baan, waar een stabiele baan een baan met permanent contract is of een baan waarin de schoolverlater voor minstens 6 maanden blijft werken (indicator ontwikkeld op vraag van OESO, in het kader van hun rapport van 2008 *Jobs for immigrants* voor België)

Aandeel werkenden een jaar na het verlaten van de school

- Aandeel van de schoolverlaters dat een jaar na het verlaten van de school werkt, in een eerste of latere baan, of niet werkt (Glorieux et al., 2009)

Basiskenmerken eerste baan (of ook latere banen)

Type tewerkstellingscontract

- Tijdelijk versus vast contract (Duquet et al., 2010)

Arbeidstijd

- Voltijds versus deeltijds (= aandeel van een voltijdse aanstelling is minder dan 100%) (Duquet et al., 2010)

Sector

- In totaal worden er twaalf sectoren onderscheiden: (1) primaire, (2) bouw, (3) handel, (4) horeca, (5) transport en communicatie, (6) financiële, (7) zakelijke dienstverlening, (8) bestuur, (9) onderwijs, (10) gezondheid, (11) industrie, en (12) overige. Een dertiende sector is een restcategorie (Belet et al., 2001)

Loon

- Maandelijks nettoloon (in euro) (geïndexeerd) (Duquet et al., 2010)

Beroep in de eerste baan (of ook latere banen)

Niveau van de eerste baan

- De beroepen worden opgedeeld in vijf niveaus al naargelang het opleidingsniveau dat nodig is voor de uitoefening van het beroep: (1) elementair, (2) lager, (3) middelbaar, (4) hoger, en (5) wetenschappelijk (Belet et al., 2001)

Inhoud van de eerste baan

- Per niveau worden de beroepen opgedeeld in dertien hoofdrichtingen: (1) algemeen, (2) onderwijs, (3) agrarisch, (4) exact, (5) technisch, (6) transport, communicatie en verkeer, (7) (para)medisch, (8) economisch, administratief en commercieel, (9) juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheid,

(10) taal en cultuur, (11) gedrag en maatschappij, (12) persoonlijke en sociale verzorging, en (13) management (Belet et al., 2001)

Beroepsprestige van de eerste baan

- 'Ultee & Sixma schaal' voor beroepsprestige verbonden aan de eerste baan (Glorieux et al., 2010)

Sociaaleconomische status van de eerste baan

- ISEI-score (International Socio-Economic Index) voor sociaal-economische status van de eerste baan. Op basis van bovenstaande indicator ('beroepsprestige'), werd de *relatieve* sociaal-economische beroepsstatus van de eerste baan afgeleid, door het verschil te nemen met de gemiddelde beroepsstatus van afgestudeerden met hetzelfde opleidingsniveau (Laurijssen & Glorieux, 2015).

Aansluiting eerste baan (of ook latere banen) op opleiding

Vaardigheidsmismatch

- Niet opgenomen in de SONAR-data, maar wel in andere onderzoeken zoals Reflex (zie bijvoorbeeld: Allen, J., van der Velden, R. (eds.) (2011), *The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education*. Dordrecht: Springer).

Horizontale (mis)match

- Subjectief oordeel over de mate waarin het beroep aansluit bij de gevolgde studierichting (Verhaest, Van Trier, & Sellami, 2012)
- Objectieve maatstaf: expertbeoordeling van de aangepastheid van een opleiding aan de inhoud van het beroep (Humblet, 2009; Sellami et al., 2015)
- Statistische maatstaf: op basis van de relatieve frequentie van opleidingen in verschillende beroepen (Humblet, 2009)

Verticale (mis)match

- Subjectief oordeel over de mate waarin het beroep aansluit bij het behaald onderwijsniveau (Verhaest & Omev, 2006)
- Objectieve maatstaf: vergelijking opleidingsniveau met niveau van het uitgeoefend beroep (Verhaest & Omev, 2006)

Kwaliteit eerste baan (of ook latere banen)

Werk in slechte omstandigheden

- Schaal op basis van items die peilen naar de werkomstandigheden in de eerste baan (Glorieux et al., 2009)

Uitdagende baan

- Samengestelde indicator op basis van een reeks kenmerken van de eerste baan: statuut (arbeider, bediende, zelfstandige), type contract (tijdelijk, vast, interim), overscholing (subjectief oordeel), inhoudelijke overeenstemming baan met studierichting (subjectief oordeel), en vier schalen bestaande uit meerdere items die peilen naar de mate van zich kunnen uitleven, van autonomie, van geestelijke inspanning en van variatie in de eerste baan (Glorieux et al., 2009)

- Autonomie en werkdruk; actief versus passief karakter van de baan (De Witte, Verhofstadt, & Omeij, 2007)
- Geestelijke inspanning en autonomie: uitdagend versus belastend karakter van de baan (Laurijssen & Glorieux, 2013)

Jobtevredenheid

- Zie bijvoorbeeld Verhofstadt, De Witte en Omeij (2007)

Bijleren tijdens eerste job

- Subjectie inschatting over mate van bijleren in eerste baan (bijvoorbeeld Verhaest & Omeij, 2010, 2013)

Opleiding

- Participatie in formele en informele opleiding tijdens eerste job (bijvoorbeeld Verhaest & Omeij, 2010, 2013)

Mobiliteit in verdere arbeidsmarkttraject

Verlaten van de eerste baan

- Vrijwillige jobmobiliteit: de werknemer verlaat vrijwillig de onderneming, bijvoorbeeld door ontslag te nemen.
- Gedwongen jobmobiliteit: de werknemer verlaat gedwongen de onderneming, bijvoorbeeld door ontslagen te worden.
- Zie Belet et al. (2001)

Mobiliteit in beroepsprestige

- Evolutie (verschil) in beroepsprestige tussen de eerste baan en laatste/huidige baan (Glorieux et al., 2010)

Mobiliteit in loon

- Evolutie (verschil) in netto-loon (geïndexeerd) tussen het begin van de eerste baan en het einde van de laatste/huidige baan (Glorieux et al., 2010)

Mobiliteit in sociaaleconomische status van het beroep

- Evolutie (verschil) in sociaaleconomische status van het beroep tussen eerste baan en laatste/huidige baan (Laurijssen & Glorieux, 2015)

Boordtabel jongeren op de arbeidsmarkt

Tielens, M., & Herremans, W. (2009). *Schoolverlaters in hun eerste job. Een analyse op basis van het Datawarehouse AM&SM. Boordtabel jongeren* (WSE Report 12-2009). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

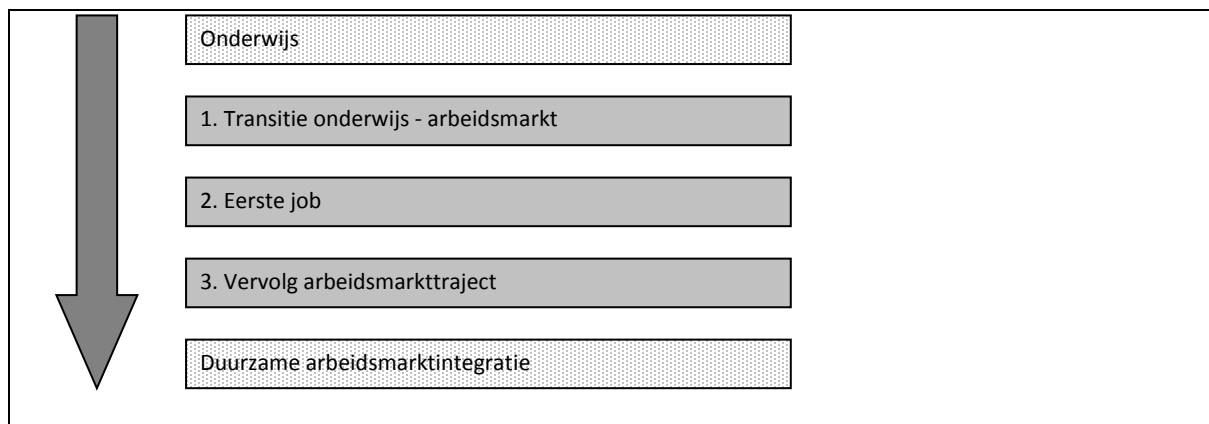
2.1.3 Toelichting

Het WSE-rapport 'Schoolverlaters in hun eerste job' (2009) kadert binnen de ontwikkeling van een boordtabel 'Jongeren op de arbeidsmarkt' van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE). Deze thematische boordtabel doet dienst als een instrument voor de monitoring van de arbeidsmarktintrede van jongeren en het vervolg van hun arbeidsmarktloopbaan.

Bij de transitie van het onderwijs naar een duurzame arbeidsmarktintegratie onderscheidt de boordtabel drie onderzoeksdomeinen: (1) de transitie onderwijs-arbeidsmarkt, (2) de eerste job van de schoolverlater en (3) het vervolg van het arbeidsmarkttraject.

In het eerste domein heeft de schoolverlater net de schoolbanken verlaten en is hij of zij klaar om de arbeidsmarkt te betreden. Kortom, in deze fase zet de schoolverlater de stap van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. In het tweede domein is de schoolverlater erin geslaagd een eerste job te bemachtigen. Dit domein richt zich op de jobkenmerken van deze eerste job. Het derde en laatste domein legt de focus op het verdere arbeidsmarkttraject van de schoolverlater. Het arbeidsmarkttraject brengt de weg in kaart die de schoolverlaters hebben afgelegd sinds de intrede in hun eerste job.

Figuur 2. Schematisch overzicht boordtabel 'Jongeren op de arbeidsmarkt'



Bron: Steunpunt WSE

Aan de hand van descriptieve analyses biedt het WSE-rapport inzichten over de eerste job van schoolverlaters in het Vlaams Gewest. Naast de jobkenmerken van schoolverlaters in hun eerste job, wordt ook het vervolg van hun arbeidsmarkttraject bestudeerd. Een schoolverlater in zijn of haar eerste job wordt gedefinieerd als een jongere tussen 15 en 24 jaar die (minstens) zes kwartalen na mekaar niet-werkend was en vervolgens ingetreden is in een job. Een jongere wordt als werkend beschouwd wanneer hij of zij een reguliere job heeft of werkt in een Individuele Beroepsopleiding (IBO) of in een Leerlingenstatuut.

Drie kenmerken van de eerste job worden tijdens de analyse naar voren geschoven: (1) het werkend statuut waarin schoolverlaters intreden, (2) de loonklasse van de eerste job, en (3) de sector van tewerkstelling van de eerste job.

- Het eerste kenmerk is het werkend statuut waarin schoolverlaters intreden. Van de schoolverlaters die startten in hun eerste job kwam bijna de helft (45,5%) terecht in een reguliere voltijdse job en iets meer dan een vijfde (22,5%) in een regulier deeltijdse job. Deze twee categorieën omvatten de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk en de vervangingsovereenkomsten. De arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid worden in een afzonderlijke categorie behandeld. Bijna een kwart (24%) betrok een job in een uitzendstatuut. Slechts 5% van de schoolverlaters begon als zelfstandige en een kleine minderheid stroomde in via een IBO, een Leerlingenstatuut of een activeringsmaatregel.
- Het tweede kenmerk is de loonklasse van de eerste job. Meer dan de helft van de ingetreden schoolverlaters kwam terecht in de laagste dagloonklasse van minder dan 80 euro bruto per dag (54,1%). Nog een groot derde zat in de dagloonklasse 80-99 euro (36,3%). Nauwelijks een op tien kreeg een brutoloon van 100 euro of meer.
- Het derde kenmerk is de sector van tewerkstelling van de eerste job. Schoolverlaters kwamen in bijna zes op de tien gevallen in de tertiaire (commerciële) dienstverlening terecht (57,8%), waaronder ook de uitzendsector ressorteert. Drie op tien (29%) traden in de (niet-commerciële) quartaire diensten in, en iets meer dan een op tien (12,3%) in de secundaire sector (onder andere industrie en bouw).

Naast de jobkenmerken van jongeren in hun eerste job, wordt voor dezelfde populatie ook het vervolg van hun arbeidsmarkttraject bestudeerd. Om het vervolgtraject uit te stippelen, wordt voor dezelfde populatie de socio-economische mobiliteit, de loonmobiliteit, de jobmobiliteit en sectormobiliteit tijdens het eerste werkjaar geanalyseerd.

- De socio-economische mobiliteit peilt naar het arbeidsmarktstatuut van de schoolverlaters een jaar na intrede in hun eerste job. Het grootste deel van de ingetreden schoolverlaters was een jaar later nog steeds aan het werk. Bovendien zat gemiddeld 56,2% van de werkende schoolverlaters een jaar na intrede in de eerste job in hetzelfde statuut als bij intrede. 15,7% van de deze schoolverlaters was daarentegen een jaar na intrede in de eerste job niet meer werkend.
- De loonmobiliteit gaat na of de schoolverlaters een jaar na intrede in de eerste job al dan niet in een andere brutodagloonklasse terechtgekomen zijn. Van alle schoolverlaters die gestart zijn in de laagste loonklasse, zit zes op tien een jaar later nog steeds in de laagste loonklasse. Daarnaast is 33% in de loonklasse 80-100 euro beland en een kleine minderheid in nog hogere loonklassen.
- De jobmobiliteit kijkt naar alle jongeren die tijdens de beschouwde periode ononderbroken aan het werk waren. Het gaat hierbij om jongeren die elke laatste kwartaaldag in de opvolgingsperiode aan het werk waren. De jobmobiliteitsgraad geeft het aandeel weer van alle jongeren die ononderbroken aan het werk waren, maar tussentijds wel van werkgever veranderden. Van het totaal aantal werkende schoolverlaters was in de beschouwde periode een op vier (25%) van werkgever veranderd.

- De sectormobiliteit drukt uit of de werkende schoolverlaters tijdens het eerste werkjaar niet alleen van job maar ook van sector veranderd zijn. Van alle schoolverlaters in hun eerste job was iets meer dan de helft (56,4%) een jaar later nog in dezelfde sector werkzaam. Zowat een op vier (26,8%) was uitgestroomd naar een andere sector en 15,9% was niet meer werkend. Een heel kleine restgroep (0,9%) was zelfstandig geworden.

2.2 Indicatoren WSE

2.2.1 Werkend statuut eerste job

Het onderscheid tussen de verschillende statuten waarin jongeren in hun eerste job intreden:

- voltijds loontrekkenden in een regulier statuut
- deeltijds loontrekkenden in een regulier statuut
- loontrekkenden in een speciaal statuut (voornamelijk uitzendarbeid – zowel voltijds als deeltijds – en in mindere mate seizoensarbeid)
- jongeren in een Individuele Beroepsopleiding (IBO) of in een Leerlingenstatuut (voornamelijk het industrieel leerlingenwezen)
- loontrekkenden in een activeringsmaatregel (eerste werkervaringscontract, doorstromingsprogramma, herinschakelingsprogramma, banenplan, begeleidingsuitkering)
- zelfstandigen

Dagloonklasse eerste job

De brutodagloonklasse (<80€, 80-99€, 100-124€, >=125€) waarin de jongeren in hun eerste job tewerkgesteld zijn. Het loon dat gehanteerd wordt is het brutoloon per dag exclusief premies, vakantiegeld, eindejaarspremie en dergelijke. Alle lonen werden omgerekend naar een voltijds dagloon zodat het arbeidsvolume (deeltijdarbeid) geen invloed heeft. Van jongeren in een IBO, Leerlingenstatuut of zelfstandigenstatuut zijn geen loongegevens beschikbaar.

Sector van tewerkstelling eerste job

De hoofdsector (primaair, secundair, tertiair of quartair) waarin de jongeren in hun eerste job tewerkgesteld zijn. Van jongeren in een IBO, Leerlingenstatuut of zelfstandigenstatuut is geen sectorinformatie beschikbaar.

Socio-economische mobiliteit

Het aandeel van de jongeren dat in de loop van het beschouwde jaar een verandering in arbeidsmarktstatuut heeft gemaakt.

Loonmobiliteit

Het aandeel van de jongeren dat in de loop van het beschouwde jaar een verandering van (bruto) dagloonklasse (<80€, 80-99€, 100-124€, >=125€) heeft gemaakt. Van jongeren in een IBO, Leerlingenstatuut of zelfstandigenstatuut zijn geen loongegevens beschikbaar.

Jobmobiliteit

Het aandeel van de jongeren dat in de loop van het beschouwde jaar van werkgever veranderde ten opzichte van alle jongeren die tijdens het jaar ononderbroken (elke laatste kwartaaldag) aan het werk waren. Ook een verandering van een loontrekkend statuut naar een zelfstandigenstatuut wordt als jobmobiel of verandering van werkgever beschouwd. Interne mobiliteit bij dezelfde werkgever (bijvoorbeeld een promotie) wordt niet gemeten.

Sectormobiliteit

Het aandeel van de jongeren dat in de loop van het beschouwde jaar een verandering van sector (primair, secundair, tertiair of quartair) heeft gemaakt. Van jongeren in een IBO, Leerlingenstatuut of zelfstandigenstatuut is geen sectorinformatie beschikbaar.

2.3 Internationale bronnen

2.3.1 Youth Guarantee Indicator Framework (EMCO)

EMCO. (2015). *Indicator Framework for Monitoring the Youth Guarantee*. Brussel: Employment Committee.

Toelichting

In april 2013 heeft de Europese Raad een nieuwe strategie uitgewerkt om jeugdwerkloosheid aan te pakken. De 'Youth Guarantee' (YG) of Jongerengarantieregeling waarborgt dat iedere jongere onder de 25 jaar binnen vier maanden na het verlaten van de school of nadat hij of zij werkloos is geworden, een concreet en degelijk aanbod krijgt. Dit aanbod komt neer op een baan, een leerlingplaats, een stage of een voortgezette beroepsopleiding die aansluit bij de situatie en behoefte van de jongere.

Bij de totstandkoming van de YG werd het belang van een systematische monitoring van de maatregelen benadrukt. Hiervoor werd het Employment Committee (EMCO) gemandateerd om een methodologie en indicatorenset uit te werken waarmee de implementatie en de resultaten van de YG opgevolgd kunnen worden. Dit resulteerde in een 'Indicator Framework for Monitoring the Youth Guarantee' dat drie opvolgingsniveaus omvat: (1) geaggregeerde monitoring, (2) directe monitoring en (3) follow-up monitoring.

Het rapport wijst op de verschillende definities (ILO-werklozen versus niet-werkende werkzoekenden) en bronnen (Labour Force Survey versus VDAB-data) die hierbij gehanteerd kunnen worden. Bij de evaluatie van de YG dienen deze verschillen verduidelijkt te worden en dienen zowel Europese bronnen als de beschikbare nationale bronnen in rekening gebracht te worden. Voor de geaggregeerde monitoring is de Labour Force Survey de voornaamste bron, terwijl de directe en follow-up monitoring zich veeleer zal baseren op administratieve en gekoppelde databanken.

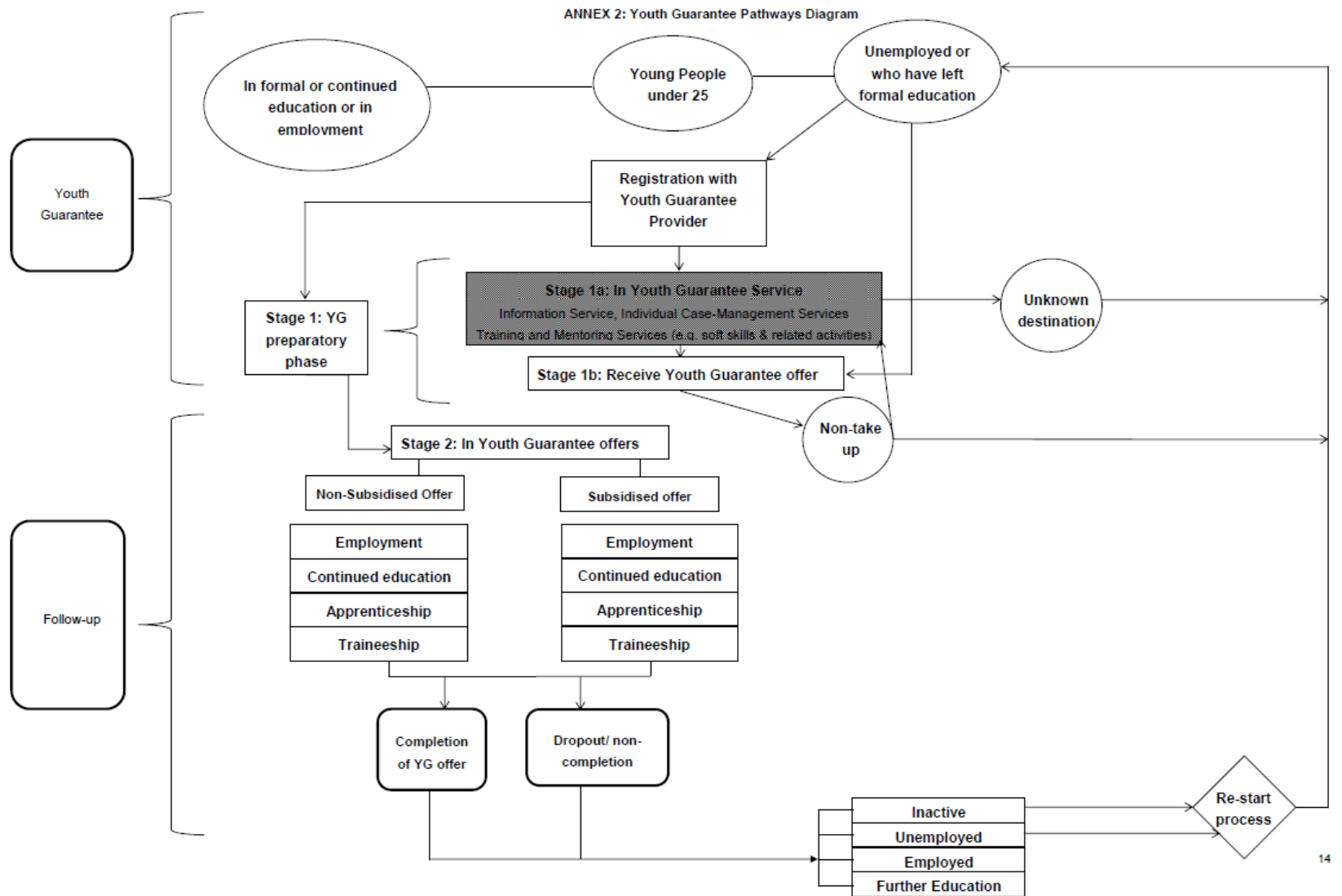
De *geaggregeerde monitoring* biedt een zicht op globale arbeidsmarktpositie van de jongeren aan de hand van de Labour Force Survey. Aan de hand van macro-economische indicatoren wordt de context beschreven waarbinnen de YG tot stand komt in de lidstaten. De evolutie van deze indicatoren geeft een indicatie van de impact van het programma. Bij de geaggregeerde monitoring wordt vertrokken van één

hoofdindicator, namelijk de NEET-ratio die weergeeft hoeveel procent van de jongeren tussen 15 en 24 jaar niet werkt en niet aan onderwijs of opleiding deelneemt. Deze wordt aangevuld met indicatoren die meer gedetailleerde informatie geven over de arbeidsmarktpositie van jongeren en indicatoren die zicht geven op de langetermijnevolgen van de YG met betrekking tot het behaalde onderwijsniveau en de arbeidsmarktdeelname.

De *directe monitoring* richt zich op de rechtstreekse impact van het beleid en op de snelheid waarmee jongeren bereikt worden in de YG. Aan de hand van administratieve data wordt de in- en uitstroom van jongeren in de YG geanalyseerd. Tot dusver richt de directe monitoring zich hoofdzakelijk op de positieve trajecten (bijvoorbeeld de transitie naar werk, onderwijs of een beroepsopleiding) en slechts in beperkte mate op negatieve uitkomsten zoals drop-out of niet-bereik van de doelgroep.

De *follow-up monitoring* gaat na in welke mate de jongeren na de YG in duurzame trajecten terecht komen. Met deze indicatoren wordt de (arbeidsmarkt)positie van de jongeren enige tijd na afloop van de YG gemeten, waarbij een onderscheid gemaakt wordt volgens het aangeboden traject (werk, voortgezette opleiding, leerlingplaats of stage). Dit opvolgingstraject wordt ook schematisch weergegeven in figuur 3. De hoofdindicator omvat alle jongeren die door de YG bereikt werden, ongeacht of ze al dan niet gestart zijn in een traject. Hiervoor wordt gekeken naar de positie van de jongeren 6, 12 en 18 maanden na afloop van de YG. Aanvullend worden de jongeren die in een traject gestapt zijn verder opgevolgd met meer specifieke indicatoren.

Figuur 3. Opgvolgingschema in het kader van de 'Youth Guarantee'



Bron: EMCO (2015)

2.3.2 Indicatoren EMCO

Geaggregeerde monitoring

Hoofdindicator

- NEET-ratio: het aantal jongeren dat niet werkt en niet aan onderwijs of opleiding deelneemt tegenover het totaal aantal jongeren (15-24 jaar)

Aanvullende indicatoren arbeidsmarktpositie van jongeren

- NEET-ratio volgens arbeidsmarktstatuut (werkloos / inactief)
- Werkzaamheidsgraad jongeren: het aantal werkende jongeren tegenover het totaal aantal jongeren (15-24 jaar)
- Werkloosheidsratio jongeren: het aantal werkloze jongeren tegenover het totaal aantal jongeren (15-24 jaar)
- Relatieve werkloosheidsratio jongeren: de werkloosheidsratio jongeren (15-24 jaar) tegenover de werkloosheidsratio volwassenen (25-74 jaar)

Aanvullende indicatoren onderwijsniveau en arbeidsdeelname

- Aandeel gekwalificeerde jongeren (ISCED 3): aantal jongeren met minstens een diploma van het hoger secundair onderwijs tegenover het totaal aantal jongeren (20-24 jaar)
- Jeugdwerkloosheidsgraad: het aantal werkloze jongeren tegenover het aantal beroepsactieve jongeren (15-24 jaar)
- NEET-ratio bij de 25-29-jarigen
- Werkzaamheidsgraad bij de 25-29-jarigen
- Werkzaamheidsgraad bij recent afgestudeerden, het gaat om jongeren tussen 20 en 34 jaar die de laatste drie jaar het onderwijs verlaten hebben
- Aandeel laaggeschoolden (ISCED 0-2) bij de 20-29-jarigen
- Aandeel hooggeschoolden (ISCED 5-6) bij de 30-34-jarigen
- Aandeel vroegtijdige schoolverlaters: het aantal laaggeschoolde jongeren dat geen onderwijs of training volgt tegenover het totaal aantal jongeren (18-24 jaar)

Directe monitoring

Hoofdindicator

- Aandeel jongeren in de YG na x maanden: de gemiddelde jaarlijkse stock van jongeren die 4, 6 of 12 maanden na de registratie nog in de YG zitten tegenover de gemiddelde jaarlijkse stock van jongeren in de YG

Aanvullende indicatoren

- Succesvolle uitstroom uit de YG: het aantal jongeren dat binnen de vier maanden succesvol uit de YG stroomt tegenover het totaal aantal uitstromers uit de YG, met een opdeling naar uitstroomstatuut (werk, voortgezette opleiding, leerlingenschap of stage)
- Gemiddelde jaarlijkse stock van jongeren in de YG in verhouding tot het aantal NEET-jongeren

Follow-up monitoring

Hoofdindicator

- Positie van jongeren 6, 12 en 18 maanden na het verlaten van de YG: het aantal jongeren in een positieve (werk, onderwijs, stage) / negatieve (werkloosheid, inactiviteit) / onbekende status 6, 12, 18 maanden na het verlaten van de YG tegenover het totaal aantal uitstromers uit de YG

Aanvullende indicatoren

- Positie van jongeren 6, 12 en 18 maanden na het verlaten van de YG volgens het aangeboden traject (werk, voortgezette opleiding, leerlingschap, stage)

Mapping youth transitions in Europe (Eurofound)

Eurofound. (2014). *Mapping youth transitions in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

2.3.3 Toelichting

De Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden (Eurofound) heeft als opdracht kennis te verspreiden op het gebied van sociaal en arbeidsgerelateerd beleid. In haar verslag 'Mapping Youth Transitions in Europe' (2014) analyseert Eurofound de arbeidsmarktsituatie van jongeren in Europa, met speciale aandacht voor hun doorstroming van school naar werk. Aan de hand van zes indicatoren brengt Eurofound de transitie van school naar werk in kaart:

- De gemiddelde leeftijd van de schoolverlaters
- Het aandeel studenten dat school met werk combineert
- Het gemiddeld aantal arbeidsuren per week bij de werkstudenten
- De gemiddelde duur van de school naar werk-transitie
- De arbeidsmarktstatus van de schoolverlaters
- Het type job van de jongeren één jaar na het schoolverlaten

In België verlaten jongeren de school op een leeftijd van gemiddeld 21,5 jaar (cijfers voor 2009, zie tabel 4). Dit sluit aan bij het Europese gemiddelde van 21,2 jaar. Het combineren van leren en werken is echter meer ingeburgerd bij de Europese dan bij de Belgische jongeren: terwijl ongeveer een op vijf (22,2%) Europese studenten school combineert met werk, bedraagt dit aandeel nauwelijks een op twaalf (7,8%) bij de Belgische jongeren. Deze werkstudenten in België presteren wel iets meer arbeidsuren per week dan gemiddeld in de EU-27 (26,4 uur per week in België, tegenover 25,9 uur per week in EU-27). Eenmaal de schoolbanken verlaten, blijven de Belgische jongeren gemiddeld 5,6 maand inactief alvorens hun eerste job te starten. Dit is nagenoeg een maand korter dan het Europees gemiddelde (6,5 maand). Ook een jaar na schoolverlaten doen de Belgische schoolverlaters het beter in vergelijking met de Europese jongeren: een jaar na schoolverlaten is om en bij de 70% aan het werk in België (73,3% in 2009 en 69% in 2011), terwijl het Europese gemiddelde blijft hangen rond de 67% (67,6% in 2009 en 66,5% in 2011).

Tabel 4. De transitie van school naar werk (België en EU-27, 2009)

	België	EU-27
Gemiddelde leeftijd schoolverlaters (jaar)	21,5	21,2
Aandeel studenten dat school en werk combineert (%)	7,8	22,2
Gemiddeld aantal arbeidsuren per week bij de werkstudenten (uren)	26,4	25,9
Gemiddelde duur van transitie (maanden)	5,6	6,5
Aandeel met werk 1 jaar na schoolverlaten (2009) (%)	73,3	67,6
Aandeel met werk 1 jaar na schoolverlaten (2011) (%)	69,0	66,5

Bron: Eurofound (2014)

Andere indicatoren kijken naar het type job waarin de schoolverlaters zich bevinden een jaar na schoolverlaten (zie tabel 5). Meer dan de helft van de schoolverlaters is een jaar na schoolverlaten tewerkgesteld in een vaste en voltijdse job. Dit statuut komt iets vaker voor in België (57,9%) dan in EU-27 (53,2%). Daarnaast is in België een op vijf (20,3%) *onvrijwillig* actief in een tijdelijk en voltijds contract. Het Europees gemiddelde ligt hier met een op zeven (14,1%) heel wat lager. Gemiddeld in Europa komen jongeren daarentegen vaker *op vrijwillige basis* terecht in een tijdelijke en voltijdse job (16% in EU-27, tegenover 5,5% in België).

Tabel 5. Het aandeel schoolverlaters per type job waarin ze zich bevinden een jaar na schoolverlaten (België en EU-27, 2011)

(%)	België	EU-27
Vast en voltijds contract	57,9	53,2
Vast en vrijwillig deeltijds contract	7,0	4,4
Vast en onvrijwillig deeltijds contract	1,8	4,3
Vrijwillig tijdelijk en voltijds contract	5,5	16,0
Vrijwillig tijdelijk en vrijwillig deeltijds contract	0,5	1,8
Vrijwillig tijdelijk en onvrijwillig deeltijds contract	0,2	1,2
Onvrijwillig tijdelijk en voltijds contract	20,3	14,1
Onvrijwillig tijdelijk en vrijwillig deeltijds contract	3,6	1,1
Onvrijwillig tijdelijk en onvrijwillig deeltijds contract	3,2	3,9

Bron: Eurofound (2014)

Op basis van scores op deze indicatoren groepeerde Eurofound de Europese lidstaten in zeven clusters. Elke cluster wordt gekenmerkt door landen die een vergelijkbare school naar werk-transitie vertonen. België vertoefde in de Westerse continentale cluster ('Western Continental cluster') samen met onder andere Luxemburg en Frankrijk.

2.3.4 Indicatoren Eurofound

1. De gemiddelde leeftijd van de schoolverlaters
 - De gemiddelde leeftijd van de schoolverlaters waarop het hoogste diploma behaald werd, opgedeeld naar studieniveau.
2. Het aandeel studenten dat school met werk combineert
3. Het gemiddeld aantal arbeidsuren per week bij werkstudenten
4. De gemiddelde duur van de school naar werk-transitie
 - De gemiddelde tijd (uitgedrukt in maanden) gespenseerd tussen het afstuderen en het starten van de eerste job.
5. De arbeidsmarktstatus van de schoolverlaters
 - Het aandeel schoolverlaters dat een jaar na het afronden van de studies aan het werk is.
6. Het type job van de jongeren 1 jaar na het schoolverlaten
 - Een classificatie van de jobs op basis van de kenmerken 'vast/tijdelijk', 'voltijds/deeltijds' en 'vrijwillig/onvrijwillig':
 - vast en voltijds contract
 - vast en vrijwillig deeltijds contract
 - vast en onvrijwillig deeltijds contract
 - vrijwillig tijdelijk en voltijds contract
 - vrijwillig tijdelijk en vrijwillig deeltijds contract
 - vrijwillig tijdelijk en onvrijwillig deeltijds contract
 - onvrijwillig tijdelijk en voltijds contract
 - onvrijwillig tijdelijk en vrijwillig deeltijds contract
 - onvrijwillig tijdelijk en onvrijwillig deeltijds contract

2.3.5 Labour market outcomes of VET (Cedefop)

Cedefop. (2012). *From education to working life. The labour market outcomes of vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

2.3.6 Toelichting

Cedefop ondersteunt de ontwikkeling van het Europese beleid rond beroepsonderwijs en -opleiding (vocational education and training (VET)) en staat lidstaten bij tijdens de implementatie ervan. In het rapport 'From Education to Working Life' (2012) focust Cedefop onder meer op de invloed van VET op de transitie van school naar werk bij jongeren.

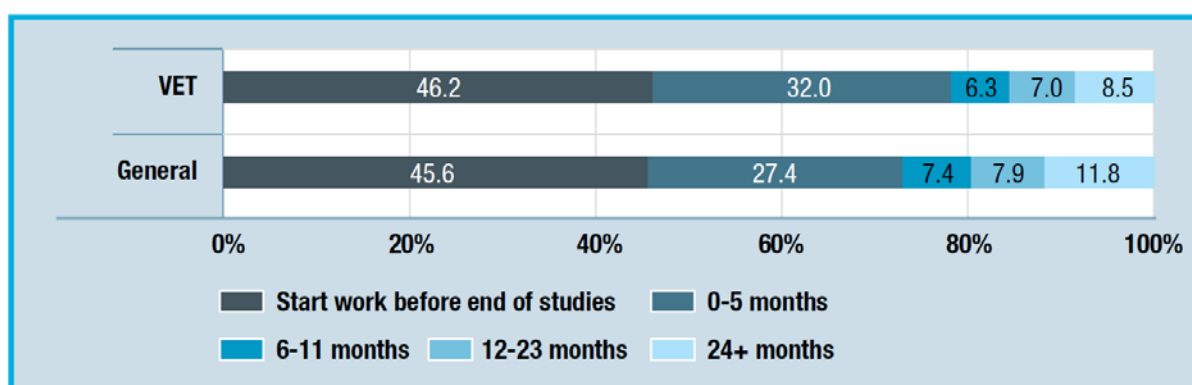
In de studie wordt er gekeken naar twee dimensies in de transitie. De eerste dimensie is de snelheid van de transitie of de duur voor het vinden van een goede match tussen de vaardigheden van de schoolverlater en de aangeboden jobs op de arbeidsmarkt. De tweede dimensie peilt naar de stabiliteit van de tewerkstelling. Deze stabiliteit wordt gemeten aan de hand van drie indicatoren: de duur van de eerste job, de duur van de huidige job en de cumulatieve duur van de werkloosheid.

De resultaten tonen aan dat VET een belangrijke invloed heeft op de arbeidsmarkttuitkomsten bij Europese jongeren. De VET-afgestudeerden vinden niet alleen sneller werk, ze komen ook vaker terecht in een meer stabiele tewerkstelling.

- Figuur 4 toont dat bijna acht op tien (78,2%) van de VET-afgestudeerden binnen de zes maanden werk vindt. Bij de andere afgestudeerden bedraagt dit aandeel slechts 73%.

- Figuur 5 toont dat de deelnemers aan VET langer in de eerste job blijven in vergelijking met de niet-VET-deelnemers: 77% van de VET-afgestudeerden tussen 25 en 29 jaar blijft meer dan een jaar in de eerste job, tegenover 74% bij de andere afgestudeerden. Ruim een derde van de VET-afgestudeerden (34%) blijft zelfs vier jaar of langer in de eerste job, tegenover 29% bij de anderen.
- Figuur 6 toont dat deelnemen aan VET ook geassocieerd is met langer werken in de huidige job. Bij de 25-29-jarigen vertoef t nagenoeg de helft (48,5%) van de VET-afgestudeerden langer dan 48 maanden in zijn of haar huidige job, tegenover slechts 41,2% bij de andere afgestudeerden. Bij de 30-34-jarigen loopt het aandeel met een langdurige jobanciënniteit (+48 maanden) op tot 64,1% voor de VET-afgestudeerden, tegenover 59,9% voor de andere afgestudeerden.
- Figuur 7 toont tot slot dat participanten aan VET minder lang werkloos zijn in vergelijking met de niet-VET-deelnemers.

Figuur 4. Het aantal maanden tussen het verlaten van het (formeel) onderwijs en het starten van de eerste job (EU-27 (zonder Duitsland, Noorwegen en Zwitserland), 25-29 jaar, 2009)



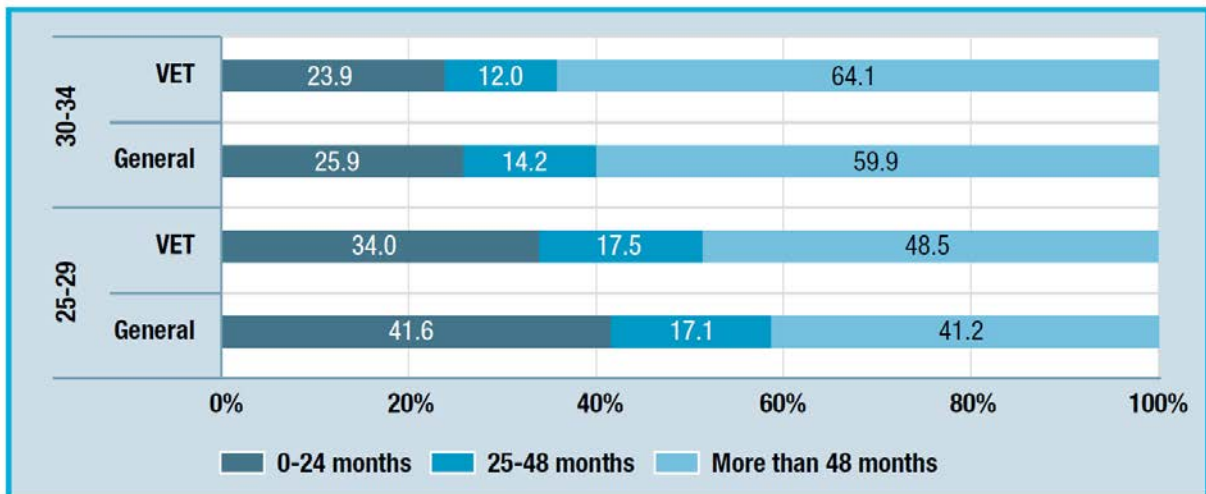
Bron: Cedefop (2012)

Figuur 5. De duur (in jaren) van de eerste job (EU-27, 25-29 jaar, 2009)



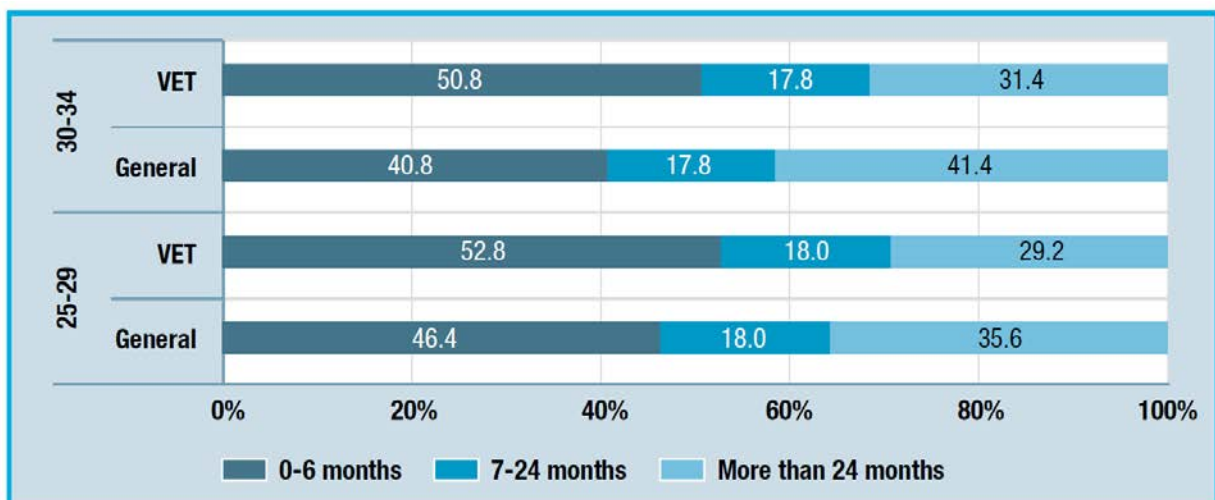
Bron: Cedefop (2012)

Figuur 6. Het aantal maanden in de huidige job (25-29 jaar/30-34 jaar, EU-27, 2009)



Bron: Cedefop (2012)

Figuur 7. Het aantal maanden zonder werk na het verlaten van het (formeel) onderwijs (EU-27 (zonder Duitsland, Noorwegen en Zwitserland), 25-29 jaar, 2009)



Bron: Cedefop (2012)

2.3.7 Indicatoren Cedefop

Snelheid van de transitie

Het aantal maanden tussen het verlaten van het (formeel) onderwijs en het starten van de eerste job

Stabiliteit van de tewerkstelling

De stabiliteit wordt gemeten aan de hand van drie indicatoren:

- duur van de eerste job (uitgedrukt in jaren)
- duur van de huidige job (uitgedrukt in maanden)
- aantal maanden zonder werk

2.4 Reviews

2.4.1 Employability of young graduates (EU – benchmarks)

Perez, E.A., Kozovska, K., & Garrouste, C. (2010). *Towards a benchmark on the contribution of Education and Training to employability: a discussion note*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

2.4.2 Toelichting

Employability is een belangrijk concept in vele (Europese) beleidsteksten. Het verbeteren van het onderwijs en de vorming van de bevolking met het oog op het vergroten van de employability van de bevolking is een belangrijk element binnen de Europa 2020-strategie. Twee onderwijsdoelstellingen werden prioritair geformuleerd omdat ze belangrijk worden geacht om stappen vooruit te zetten op het vlak van werkzaamheidsgraad en van de overgang naar de kennismaatschappij: het opkrikken van het aantal hogergeschoolden en het terugdringen van de ongekwalificeerde uitstroom, waarbij de aandacht wordt gericht op zowel het initieel onderwijs als het perspectief van een leven lang leren. In 2012 werd daaraan een bijkomend Europees doel (benchmark) gesteld met betrekking tot de transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt: tegen 2020 dient het aandeel werkenden bij de 20-34-jarige afgestudeerden tijdens de voorbije drie jaar minstens 82% te bedragen (het cijfer van 2008, voor het uitbreken van de economische crisis), tegenover 76,5% in 2010.

Het monitoren van employability is ingegeven door arbeidsmarkttuitdagingen op langere termijn, onder meer door demografische veranderingen, globalisering, migratie en technologische verandering. In het bijzonder wordt verwacht dat er in de toekomst meer werkgelegenheid zal zijn voor hogergeschoolden (*'New Skills for New Jobs'*). Tevens werden hogergeschoolden minder geraakt door de economische crisis volgens de analyse van Eurostat in "The impact of the crisis on employment" Statistics in Focus 79/2009.

De tekst die we hier bespreken van Perez, Kozovska en Garrouste (2010) gaat het over hoe (systemen van) onderwijs en vorming relevant zijn voor employability. Ze is opgezet als een discussienota, om mogelijke benchmarkindicatoren te bespreken. Interessant voor de oefening hier is dat ze ingaat op de relevante dimensies van employability, met een focus op hoe (systemen van) onderwijs en vorming daartoe kunnen bijdragen.

Met betrekking tot het employability concept zijn er heel wat definities en meerdere facetten. In de tekst hier wordt een CEDEFOP-definitie gevolgd: "Employability is the combination of factors which enable individuals to progress towards or get into employment, to stay in employment and to progress during their career."

Centraal in het begrip onderscheiden de auteurs drie kernstadia in tewerkstelling (zonder dit als een strikt lineair te volgen pad te beschouwen): (1) voorbereiding op werk, (2) transitie onderwijs naar werk, en (3) in tewerkstelling blijven en vooruitgang maken tijdens de loopbaan. Elk van de drie stadia wordt in detail beschreven, met oog voor hoe systemen van onderwijs en vorming ertoe kunnen bijdragen. De auteurs motiveren deze werkwijze omdat volgens hen de aard van de rol van onderwijs en vorming in de drie stadia verschilt.

Tijdens de fase van voorbereiding op tewerkstelling, gaat de tekst in op factoren gerelateerd aan onderwijs- en vormingssystemen in input- (budget, verwachtingen en strategisch beleid), proces-

(kwaliteit, mobiliteit, gelijke kansen, ...), output- (kwalificaties) en uitkomst- (competenties en vaardigheden, specifieke en algemene) indicatoren. Concrete indicatoren zijn zoals de EU-2020 doelstellingen, het verhogen van het aantal hogergeschoolden en terugdringen van de ongekwalificeerde uitstroom. Daarnaast wordt ook gefocust op het verwerven van beroepservaring en het verbeteren van onderwijsprestaties.

Tijdens de fase van tewerkgesteld blijven en vooruitgang maken in de loopbaan (levenslang leren) hebben de voorgestelde indicatoren betrekking op participatie aan activiteiten van levenslang leren, en op de snelheid van vinden van werk na een activatiemaatregel.

Het meest interessant is de uitgebreide bespreking van mogelijke indicatoren, gelinkt aan beleidsdoelstellingen, in het tussenliggende stadium, dat van de onderwijs-naar-werk transitie. De auteurs volgen de definitie die de OESO hanteert, met het bereiken van permanente tewerkstelling als finaliteit van die transitie. De transitie van het onderwijssysteem naar de arbeidsmarkt zo vlot en effectief mogelijk laten verlopen, is de globale beleidsdoelstelling. In tabel 6 worden meer concrete beleidsdoelstellingen geformuleerd.

De auteurs gaan ervan uit dat indicatoren van arbeidsmarktuitskomsten gebruikt kunnen worden als proxies voor de efficiëntie van het transitieproces en de effectiviteit van het onderwijs en vormingssysteem in het uitrusten van personen met de juiste mix van vaardigheden en competenties. Die indicatoren kunnen meer in rekening brengen dan enkel het tewerkgesteld zijn, zoals de overeenstemming tussen de vaardigheden van iemands beroep en onderwijsachtergrond, de duurtijd van de transitie van school naar werk, maar mogelijk bijvoorbeeld ook het loon.

Uitgangspunt van de auteurs is dat employability in dit stadium niet enkel gerelateerd is aan tewerkgesteld zijn, maar ook aan de kwaliteit van de tewerkstelling en het tijdsinterval voor het vinden van geschikt werk. In die contexten onderscheiden ze kwantitatieve en kwalitatieve arbeidsmarktuitskomsten en indicatoren. De voorgestelde indicatoren van een kwantitatieve matching focussen op werkloosheid en inactiviteit, maar bijvoorbeeld ook op het onvrijwillig deeltijds werk. Indicatoren met betrekking tot kwalitatieve matching zijn de vindtijd tot de eerste job, tot de eerste permanente job, job-mismatch en ook transitie over de tijd.

Indicatoren Perez et al.

Tabel 6. Indicatoren 'Employability of young graduates'

Mogelijke beleidsdoeleinden	Indicatoren
Quantitative matching	
1) Low proportion of young people being unemployed (A, B);	A. Indicator on labour reserve Ratio of active persons (by age group) wanting to work by corresponding working age population
2) Low proportion of young people remaining unemployed for X	B. Indicators on unemployment incidence and duration for young people Unemployment rate (15-24, 20-24, 25-29)

months/lengthy periods after leaving formal education (B);	Long-term unemployment rate (15-24, 20-24, 25-29) Duration of unemployment spells for young people (15-24, 20-24, 25-29)
3) Low proportion of young people not in education and not in work (NEETs) (C);	C. Indicators on youth NEET Percentage of the cohort population not in education and unemployed (15-24, 20-24, 25-29) Frequency of periods in NEET
4) High proportion of young adults who have left education having a job (D);	D. Indicators on labour force participation of young people Employment rate (15-24, 20-24, 25-29) Percentage of workers (20-24, 25-29) working involuntarily part-time
Qualitative matching	
5) Low time interval between education and first significant (permanent) job.5) Low proportion of young people having work that does not match their educational qualifications and/or in which they have insufficient opportunities to utilise their competences (E, F);	E. Indicators on time interval to (a significant) job after leaving education Number of months before finding a job after leaving education, for relevant age cohorts Number of months before finding a permanent job for relevant age cohorts F. Indicator on transition by type of contract Transition between non-employment and employment and within employment by type of contract (permanent, fixed-term, E&T (e.g., paid apprenticeship), self-employed) from year n to year n+1
6) Low proportion of young people having work that does not match their educational qualifications and/or in which they have insufficient opportunities to utilise their competences (G, H);	G. Indicator on education/job (mis)match Percentage of young people (by age cohort and ISCED level) employed at a relevant skill-level (ISCO) Incidence of job mismatches (by ISCED level, ISCO level, type of contract and age cohort) H. Indicator on job (mis)match within a time interval after leaving education Proportion of young people who have an occupation relevant to their educational level X years after leaving education

Bron: Perez et al. (2015)

2.5 Youth Labour Markets (KOF Index)

Renold, U., Bolli, T., Egg, M.E., & Pusterla, F. (2014). *On the Multiple Dimensions of Youth Labour Markets. A Guide to the KOF Youth Labour Market Index*. Zurich: KOF Swiss Economic Institute.

2.5.1 Toelichting

In deze nota wordt een indicatorenset voor de situatie van jongeren op de arbeidsmarkt voorgesteld, met het oog op het kunnen vergelijken van landen en in kaart brengen van evoluties over de tijd. Jongeren worden doorgaans sterk en sterker dan volwassenen getroffen door economische crisissen. Een analyse of vergelijking louter op basis van de jongerenwerkloosheidsgraden zou tot de conclusie leiden dat de arbeidsmarktvooruitzichten van jongeren op de arbeidsmarkt niet overal zijn verslechterd. Voor een vollediger beeld van de situatie op de arbeidsmarkt, zo argumenteren de auteurs, is een meer globale evaluatie nodig op basis van een ruimere set van indicatoren voor meerdere aspecten.

In het eerste deel wordt een overzicht gemaakt van indicatoren van de jongerenarbeidsmarkt die in de literatuur doorgaans worden voorgesteld, op basis van studies van de ILO (achttien indicatoren voor de arbeidsmarkt algemeen, acht indicatoren specifiek voor jongeren), de OESO (tien indicatoren), en nog drie andere studies.

Tabel 7 is overgenomen uit het rapport en lijst de indicatoren op die in de betrokken studies worden vermeld. De indicatoren die het vaakst worden vermeld zijn de werkloosheidsgraad, inactiviteitsgraad, ratio van de tewerkstelling op de populatie, deeltijds werkenden, werknemers met een tijdelijk contract, maten voor lonen, onderwijsverwerving en tewerkstelling in de informele sector.

Tabel 7. Indicatoren 'KOF Youth Labour Market Index'

Groups and corresponding indicators	KILM ⁵	Survey ⁶	Benchmark ⁷	Scoreboard ⁸	Ryan ⁹	Dewan ¹⁰	Biavaschi ¹¹	KOF YLM Index
<i>Activity State</i>								
Labour force participation rate	x							
Employment-to-population ratio	x	x	x	x		x		
Unemployment rate	x	x	x	x	x	x	x	x
Unemployment to population ratio				x				
Relaxed unemployment rate		x	x					x
Inactivity rate	x	x	x		x			
NEET rate				x	x		x	x
Discouraged workers		x				x		
<i>Working Conditions</i>								
Status in employment	x	x	x			x		
Employment by sector	x	x	x					
Employment by occupation	x		x					
Public sector employment			x					
Temporary contract worker				x	x	x	x	x
Part-time workers	x			x	x	x	x	x
Time-related underemployment	x	x				x		
Vulnerable employment rate		x						x
Employment in informal sector	x	x				x	x	
Hours of work	x							
Excessive hours worked		x				x		
Wages	x	x			x		x	
Labour productivity	x							
Poverty, working poor	x					x		x
Atypical working hours								x
<i>Education</i>								
Education attainment	x	x	x		x		x	
School drop outs				x				
Training							x	
Skills mismatch	x							x
Shares of vocational/general secondary education enrolment							x	x
<i>Transition Smoothness</i>								
Long-term unemployment rate	x			x	x			x
Relative unemployment ratio		x		x			x	x
Relative unemployment rate low skills/high skills				x				
Length of transition		x						
Duration of employment					x			
Labour market matching					x			
Job mobility					x			
Unemployment rate by educational achievement							x	
<i>Economic Conditions</i>								
Labour market programs					x			
Cohort size							x	
Labour demand							x	
Active labour market policies							x	
Regulatory policies							x	

Table 1: Collection of Recommended Labour Market Indicators

Bron: Renold et al. (2014)

In de tabel staat in de laatste kolom eveneens aangeduid welk van de indicatoren wordt weerhouden in de index die in dit rapport wordt ontwikkeld. De auteurs motiveren de selectie van indicatoren uitvoerig. Als uitgangspunt gaan ze uit van drie condities waaraan een indicator moet voldoen:

1. de indicator moet een uitkomst op de arbeidsmarkt reflecteren, zonder een invloed uit te oefenen op de situatie op de arbeidsmarkt (tegenvoorbeeld: hoeveelheid arbeidsmarktbeleid)
2. de indicator moet toelaten om te ordenen en daarbij moet duidelijk zijn of een hoge dan wel een lage waarde meest wenselijk is (tegenvoorbeeld: belang van sectoren in tewerkstelling, of hoeveelheid vrijwillig deeltijds werk, of ook jobmobiliteit)
3. data moet beschikbaar zijn voor de indicator (of minstens een proxy) (tegenvoorbeeld: onvrijwillige overtewerkstelling, jobtevredenheid, werkplekzekerheid en duur tot vinden van een goede baan)

Finaal behouden de auteurs twaalf indicatoren, die ze indelen in vier dimensies, zijnde: activiteitsstatus, werkcondities, onderwijs en de transitie.

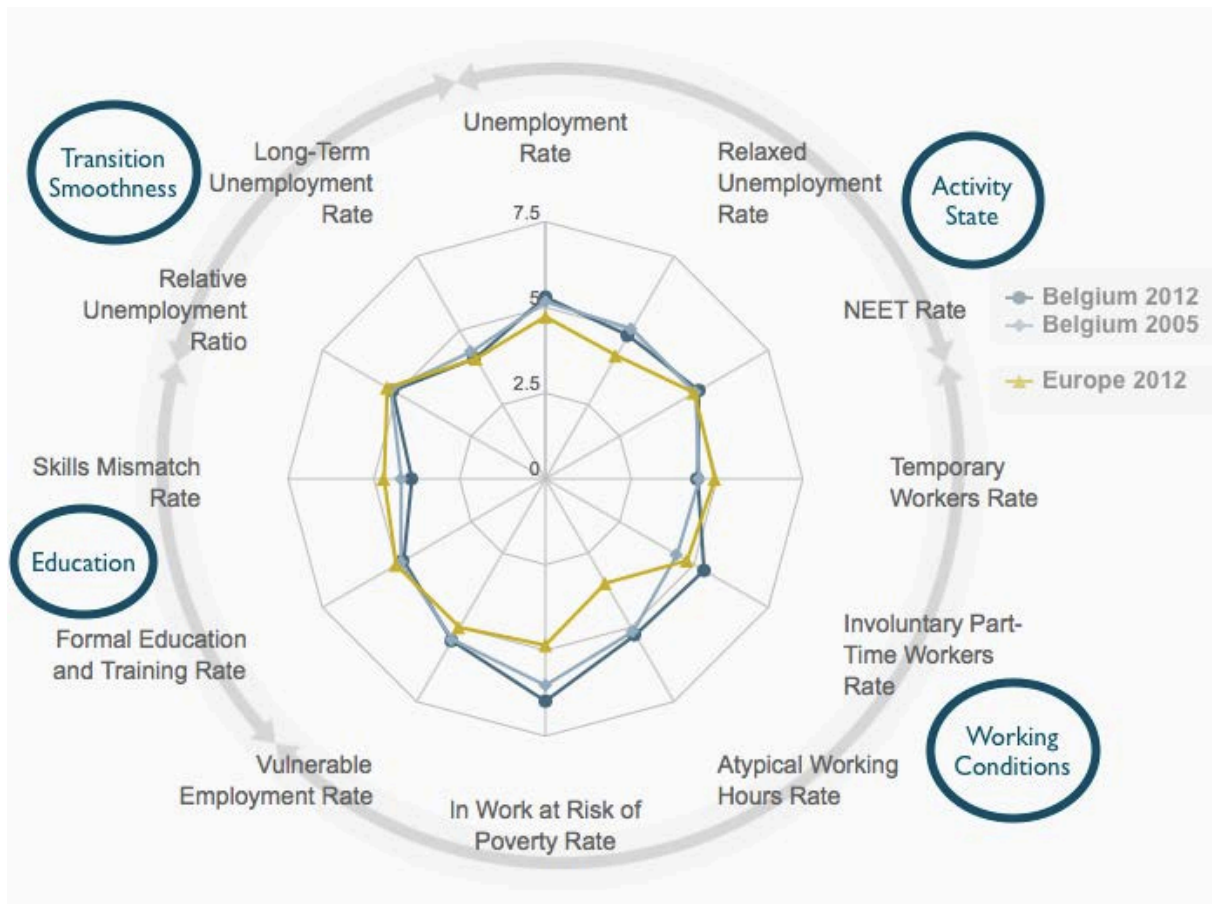
Het beschikbare cijfermateriaal voor elk van die indicatoren werd verzameld voor 178 landen en van 1991 tot 2012. Elk van de indicatoren werd gestandaardiseerd tot scores op een schaal van een tot zeven (positief betekent beter), op basis waarvan een totale (gewogen) index werd berekend voor elk land (de 'KOF Youth Labour Market Index').

In het laatste deel van het rapport wordt vervolgens de bruikbaarheid van de index geïllustreerd, met een analyse van de situatie van jongeren op de arbeidsmarkt tijdens de economische crisis (evolutie 2007-2012). Met een scorebord en een spinnenweb worden de resultaten weergegeven. Het mooie is dat ook een webtoepassing werd ontwikkeld (<http://kof.ethz.ch/de/indicatoren/ylm-index/>), waar de resultaten kunnen worden opgevraagd, naargelang een selectie van landen en jaartallen. In figuur 8 staan de resultaten geïllustreerd voor België, de situatie in 2005 (vroegst beschikbare jaar voor de volledige set van indicatoren) en 2012, en een vergelijking met het Europese gemiddelde.

Op basis van de totale index blijkt voor België een verslechtering van de situatie van jongeren op de arbeidsmarkt op te treden vanaf 2009 (idem in Europa), waarna een verbetering inzet in 2012 (op dat ogenblik is nog geen sprake van een opwaartse trend voor Europa). Tussen 2007 en 2012 is er voor ons land netto dan ook weinig verandering (terwijl er voor Europa wel sprake is van een globale verslechtering).

Op basis van de grafische weergave is meteen duidelijk op welke vlakken België het globaal beter doet dan gemiddeld in Europa: betere scores voor de indicatoren van de werkvoorwaarden (met enkel de tijdelijke tewerkstelling als uitzondering), en ook op het vlak van activiteit. Minder goed scoort ons land op skills mismatch. Over de tijd is de situatie voor jongeren in België ook opvallend verbeterd op het vlak van onvrijwillig deeltijds werk.

Figuur 8. Resultaten 'KOF Youth Labour Market Index' (België 2005 en 2012; Europa 2012)



Bron: KOF webtoepassing (<http://kof.ethz.ch/de/indicatoren/yIm-index/>)

Indicatoren Renold et al.

Dit zijn de indicatoren die finaal werden behouden voor de bepaling van de Youth Labour Market Index (doorgaans voor de leeftijdsgroep 15-24):

Activity State:

1. Unemployment Rate: Aandeel werklozen op de actieve bevolking
2. Relaxed Unemployment Rate: Bevat ook de 'discouraged workers' in de teller
3. Neither in Employment nor in Education or Training Rate (NEET Rate): Aandeel NEET op totale bevolking

Working Conditions:

4. Temporary Contract Workers Rate: Aandeel werknemers met een contract < 18 maanden op alle werknemers
5. Involuntary Part-Time Workers Rate: Aandeel onvrijwillige deeltijdse tewerkstelling op alle tewerkstelling
6. Atypical Working Hours Rate: Voorkomen van werken op zondag, tijdens nacht, of in

- shiften bij werknemers
7. In Work at Risk of Poverty Rate Aandeel werknemers dat werkt onder de armoedegrens (bepaling door Eurostat: 60% grens van mediaan nationaal beschikbaar inkomen)
8. Vulnerable Employment Rate Aandeel zelfstandigen en onbetaalde gezinswerkers van totale tewerkstelling

Education:

9. Formal Education and Training Rate Aandeel in formeel onderwijs of vorming
10. Skills Mismatch Rate Dissimilarity index op basis van de aandelen werkenden en werklozen naar onderwijsniveau

Transition Smoothness:

11. Relative Unemployment Ratio Vergelijking jongeren werkloosheidsgraad met de werkloosheidsgraad bij volwassenen
12. Long-Term Unemployment Rate Aandeel van de werklozen dat langer dan een jaar werkloos is

2.6 Young Graduates' Job Quality (dimensies van jobkenmerken)

Boccuzzo, G., & Gianecchini, M. (2015). Measuring Young Graduates' Job Quality Through a Composite Indicator. *Social Indicators Research*, 122, 453-478.

2.6.1 Toelichting

De kwaliteit van de baan van afgestudeerde schoolverlaters staat centraal in dit wetenschappelijk artikel, waarbij wordt ingegaan op hoe jobkwaliteit kan worden gedefinieerd en hoe het in de onderzoeksliteratuur wordt geoperationaliseerd.

Duidelijk is dat er in de literatuur geen consensus bestaat over de meting van jobkwaliteit, doordat die onder meer afhankelijk is van het beroep, de locatie, de sector en subjectieve evaluatie. Een werkdefinitie die hier wordt gehanteerd is dat jobkwaliteit betrekking heeft op een set van werk- en tewerkstellingsgerelateerde factoren die een rechtstreekse positieve invloed uitoefenen op het welbevinden van de werkende.

In het artikel stellen de auteurs een overzicht voor van de kenmerken van de baan van schoolverlaters die in de literatuur worden bestudeerd, en van de indelingen in verschillende dimensies die bepaalde studies maken. Volgens de auteurs gaan de meeste studies in op loon, autonomie, werkzekerheid, promotiekansen en werktijd (naast bijkomende voordelen, opleiding, mogelijkheden voor het gebruik van vaardigheden, werkdruk, takenvariatie, teamwerk, het werk zelf, upgradings van vaardigheden, relaties met management, kunnen helpen van anderen, nuttig voor de samenleving, werkstimulatie, werkduidelijkheid, werk-levenbalans, vuil worden op het werk, typisch veeleisend werk).

De dimensies die in de literatuur worden onderscheiden, zijn uitgewerkt op basis van data of theorie, maar sowieso steeds beperkt door de specifieke range aan werkkenmerken die door de onderzoekers

wordt beschouwd. Doorgaans gaat het om een groepering van jobkenmerken in een beperkt aantal brede dimensies, zoals materiële beloningen, intrinsieke jobinhoud, werkcondities, interpersoonlijke relaties en doorgroeiperspectieven. Toch zijn er heel wat verschillende indelingen. Eén indeling gaat bijvoorbeeld uit van vijf dimensies, die ook in Van Aerden, Moors, Levecque en Vanroelen (2015) naar voor worden geschoven als de belangrijkste jobfactoren die wijzen op een hoge jobkwaliteit (tabel 8).

Tabel 8. Jobfactoren die wijzen op hoge jobkwaliteit

Vijf belangrijkste jobdimensies	Jobfactoren die wijzen op hoge jobkwaliteit
Werkorganisatie	Job hulpbronnen, bijvoorbeeld beslissingsmogelijkheden en sociale steun Job uitdagende eisen, bijvoorbeeld hoge takencomplexiteit, cognitieve eisen, gematigde werklast Job belemmerende eisen, bijvoorbeeld lage fysieke eisen, lage timing interdependenties
Lonen en vergoedingensysteem	Hoog loon en vergoedingen, bijvoorbeeld compensatieloon, groepsloon
Zekerheid en flexibiliteit	Permanente contracten Keuze van werktijd / werktijd flexibiliteit Werktijd, bijvoorbeeld standaard werkuren en geen overuren
Vaardigheden en ontwikkeling	Gebruik van vaardigheden, opleiding, kansen tot ontwikkeling van vaardigheden
Betrokkenheid	Consultatie en inspraakmogelijkheden

Bron: Gebaseerd op tabel 1 in Van Aerden et al. (2015)

In de studie van Van Aerden et al. (2015) wordt een clusteranalyse uitgevoerd op basis van de vijf hoofdimensies van de jobkwaliteit. Concreet betrekken ze 38 kenmerken van het werk of tewerkstellingsgerelateerde factoren, op basis van de European Working Conditions Survey 2005 dataset. Zij komen tot een indeling van zes jobtypes: een duidelijk type van hoge kwaliteitsjobs (zijnde de 'actieve job'), twee jobtypes van gematigde kwaliteit, en drie jobtypes van lage kwaliteit. Een van de conclusies is dat niet alle banen met een hoog loon, of veel autonomie, of met cognitief veeleisende taken van de hoogste kwaliteit zijn. Ook blijkt de werkorganisatie een centrale factor voor vier van de zes jobtypes.

Op basis van deze literatuur, en toegespitst op wat specifiek voor jongeren op de arbeidsmarkt relevant is, groeperen Boccuzzo en Gianecchini (2015) zelf vervolgens een hele reeks van kenmerken van de baan, zowel objectieve als subjectieve, in drie dimensies: economisch, professioneel en work-life balance. Een gewogen gemiddelde geeft dan de samengestelde indicator voor werkkwaliteit.

Tenslotte wordt in het artikel de validiteit van deze indicator voor werkkwaliteit getoetst door haar samenhang na te gaan met de intentie om een bepaalde job te blijven uitoefenen (in tegenstelling tot

de job willen verlaten), bij een groep van afgestudeerden van 2007 en 2008 aan een Italiaanse universiteit die drie jaar later werken. In een survey werden ze ondervraagd over hun baan. De opgenomen jobkenmerken voor elk van de drie door hen onderscheiden dimensies staan opgelijst bij de beschrijving van de indicatoren zelf. De belangrijkste conclusie van hun analyse is dat werkkwaliteit, en vooral de dimensie professionele kwaliteit (gevolgd door de economische dimensie) een belangrijk element is voor werkgevers in het kunnen behouden van jongeren in hun baan (bij de Y-generatie in Italië).

Indicatoren Boccuzzo & Gianecchini

1. Economische dimensie

Werkkenmerken met betrekking tot de economische uitwisseling tussen werknemer en werkgever:

- lonen
- voordelen
- contractuele stabiliteit

2. Professionele dimensie

Al de jobkenmerken die het resultaat zijn van human resources management praktijken met een invloed op de werkomstandigheden en de accumulatie van human capital van de werknemer, met name:

- doorgroeimogelijkheden
- horizontale en verticale onderwijsmismatch
- vaardighedenmismatch
- organisatie van werk (zijnde hoeveelheid van verantwoordelijkheid en teamwork, al wordt van dit laatste erkend dat het niet noodzakelijk positief is voor de jobkwaliteit)

3. Werk-levenbalans

Aspecten van de job die de balans beïnvloeden tussen het werkleven en het persoonlijk leven, zoals:

- afstand thuis-werk
- aantal werkuren

3. CONCEPTUEEL KADER

In dit onderdeel werken we een conceptueel kader uit dat als kapstok kan dienen voor de monitoring van de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt in Vlaanderen. Eerst gaan we dieper in op een analysekader dat door de ILO ontwikkeld werd, met name de 'School-to-Work Transition Survey'. In het verlengde hiervan presenteren we vervolgens een aangepast schema waarmee we de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt in Vlaanderen kunnen verduidelijken.

3.1 School-to-Work Transition Survey (ILO)

In 2004 ontwikkelde de ILO een analytisch kader om de overgang van school naar werk in kaart te brengen (ILO, 2009, 2013), de School-to-Work-Transition Survey (SWTS). Met de SWTS biedt de ILO een kader aan om informatie over de arbeidsmarktintrede van jongeren te verzamelen en hiermee het transitiepad van schoolverlaters te kwantificeren.

3.1.1 Succesvolle transitie volgens ILO

In de SWTS opteert de ILO voor een strikte invulling om een ‘succesvolle transitie’ te definiëren. Een schoolverlater heeft zijn transitie succesvol volbracht wanneer de jongere ingestroomd is in ofwel een duurzame job, ofwel in een job waarover de schoolverlater tevreden is. De tevredenheid impliceert een match tussen de job en het verwachte loopbaanpad van de schoolverlater. De ILO meet deze tevredenheid aan de hand van zelfbeoordelingen.

Aan het criterium van duurzaamheid geeft de ILO twee verschillende invullingen. In een eerste definitie verwijst duurzaamheid uitsluitend naar de duur van het arbeidscontract. Een contract van minstens twaalf maanden is een minimumvereiste om te spreken van een duurzame job.

In een tweede definitie gaat de ILO een stap verder. De eerste definitie is immers gebaseerd op de veronderstelling dat een arbeidscontract van lange duur (twaalf maanden of langer) inherent de toepassing van andere elementen van duurzaamheid impliceert. In een tweede definitie identificeert de ILO expliciet een lijst van duurzaamheidskenmerken (zie tabel 9). Het recht op sociale voordelen en een loon gelijk aan of boven het gemiddelde marktloon zijn concrete voorbeelden. Om te spreken van een duurzame job is de naleving van al deze kenmerken vereist.

Tabel 9. Criteria van duurzaamheid bij een succesvolle transitie

Definitie 1	Definitie 2
Arbeidscontract: Contract van minstens 12 maanden	Arbeidscontract*: Contract stemt overeen met verwachtingen Kwalificatie: Geen onder- of overtewerkstelling Loon: Verloning is gelijk aan of boven het gemiddelde maandloon van een jonge werknemer Stabiliteit*: Bevredigende mate aan jobstabiliteit Sociale partners: Mogelijkheid om aan te sluiten bij een werknemersorganisatie of vakbond Sociale voordelen: Gamma aan sociale voordelen, zoals betaalde ziekte-dagen, betaald verlof, enzovoort

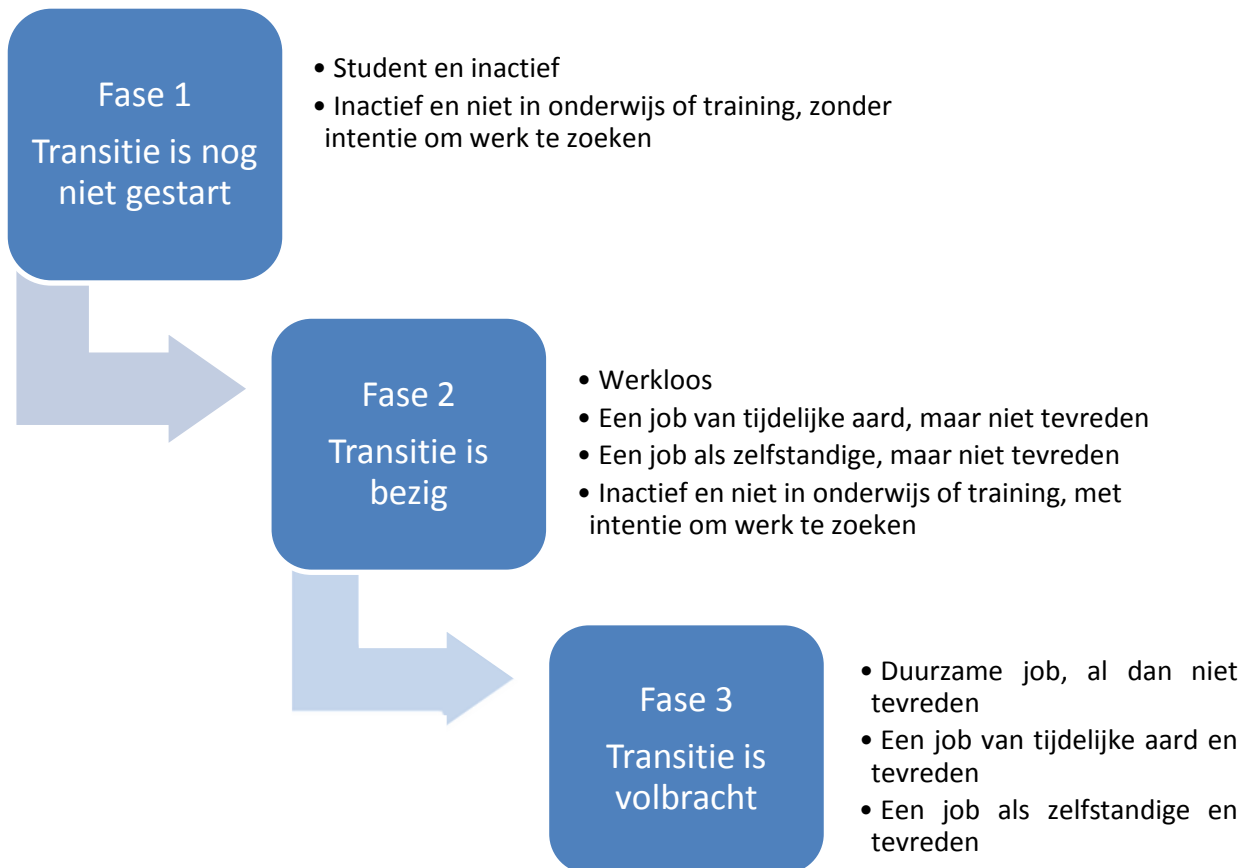
Bron: ILO

Noot: * = subjectieve concepten

3.1.2 Transitieschema van school naar werk volgens ILO

Aan de hand van bovenstaande concepten en definities, presenteert de ILO een schema dat de transitie van school naar werk weergeeft in drie fasen.

Figuur 9. Het transitie-schema van school naar werk volgens de ILO.



Bron: ILO

In de eerste fase worden alle jongeren geïdentificeerd waarbij de transitie nog niet gestart is. Deze groep zit nog op de schoolbanken, of zij bevinden zich buiten de arbeidsmarkt en hebben geen intentie om werk te zoeken.

In de tweede fase hebben de jongeren de school verlaten en zijn ze op zoek naar duurzaam of bevredigend werk. Deze schoolverlaters zijn ofwel werkloos, ofwel werkend in een niet-duurzame job waarover ze niet tevreden zijn.

In de derde en laatste fase beschouwt de ILO de transitie van school naar werk als volbracht. De schoolverlater beschikt (1) over een duurzame job waarover hij of zij al dan niet tevreden is, of (2) een tijdelijke job waarover hij of zij tevreden is, of (3) een job als zelfstandige waarover hij of zij tevreden is. Zoals hierboven beschreven, geeft de ILO twee invullingen aan het concept duurzaamheid. In een eerste definitie verwijst duurzaamheid uitsluitend naar de duur van het arbeidscontract, terwijl in een tweede definitie duurzaamheid gedefinieerd wordt aan de hand van zes duurzaamheidskenmerken.

Voor de jongeren die hun transitie volbracht hebben, wordt tevens de doorstroom en de snelheid gemeten bij hun intrede tot de arbeidsmarkt. Dit resulteert in een bijkomende classificatie die het transitiepad van de schoolverlaters verder verduidelijkt (tabel 10).

Tabel 10. Transitiepad bij de intrede tot de arbeidsmarkt van schoolverlaters

	Snelle transitie	Middelmatige transitie	Langdurige transitie
Directe transitie			
Instroom in een duurzame job of een job waarover de schoolverlater tevreden is, direct na verlaten van de schoolbanken	Ja	n.v.t.	n.v.t.
Indirecte transitie			
Instroom in een niet-duurzame job waarover de schoolverlater niet tevreden is, zonder periodes van werkloosheid of inactiviteit	< 1 jaar	1 jaar - 2 jaar	≥ 2 jaar
Instroom die gepaard gaat met periodes van werkloosheid	< 3 maanden	3 maanden - 1 jaar	≥ 1 jaar
Instroom die gepaard gaat met periodes van inactiviteit	< 1 jaar	≥ 1 jaar	n.v.t.

Bron: ILO

Elke transitie verloopt enerzijds direct of indirect en anderzijds snel, middelmatig of traag. Een directe transitie wordt gekenmerkt door een directe tewerkstelling na het verlaten van de schoolbanken in een duurzame job of in een job waarover de schoolverlater tevreden is. Bij een indirecte transitie daarentegen, is er sprake van een tussenstap in een niet-duurzame job of een job waarover de schoolverlater ontevreden is, of gaan periodes van werkloosheid en inactiviteit vooraf aan de duurzame job.

De schoolverlaters in een directe transitie kennen automatisch een snelle transitie. De indirecte transitie daarentegen, kan op drie verschillende snelheden verlopen die afhankelijk zijn van het specifieke transitiepad.

Voor een transitie die verloopt via een niet-duurzame job of een job waarover de schoolverlater niet tevreden is (zonder periodes van werkloosheid of inactiviteit), spreekt de ILO van een snelle transitie indien de schoolverlater binnen het jaar doorstroomt naar een duurzame job of een job die wel aansluit bij het gewenste loopbaanpad. Duurt deze periode één tot twee jaar dan is er sprake van een middelmatige transitietijd, als het meer dan twee jaar duurt gaat het om een langdurige transitie.

Voor een transitie die gepaard gaat met periodes van werkloosheid, spreekt de ILO van een snelle transitie indien de doorstroom vanuit de werkloosheid naar een duurzame of tevredenstellende job binnen de drie maanden plaatsvindt. Tussen drie maand en één jaar gaat het om een middelmatige transitietijd, bij een periode langer dan een jaar gaat het om een langdurige transitietijd.

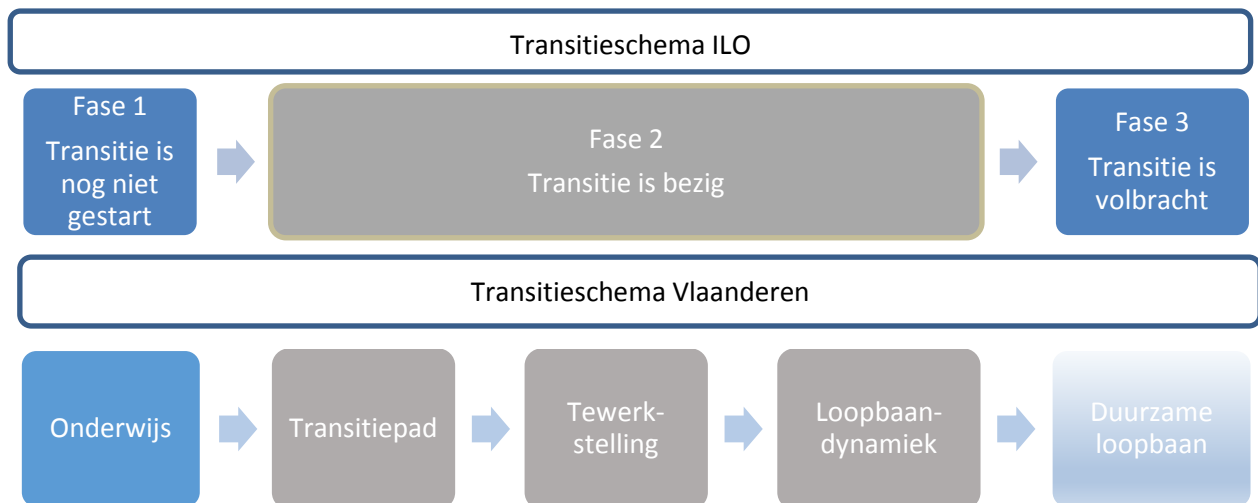
Voor een transitie die verloopt via periodes van inactiviteit, maakt de ILO enkel een onderscheid tussen een snelle of niet-snelle transitie. Indien de doorstroom naar een duurzame of tevredenstellende job binnen het jaar verloopt, is er sprake van een snelle transitie.

3.2 Transitiewaam onderwija – arbeidsmarkt Vlaanderen

Hieronder werken we een transitiewaam uit dat als kapstok kan dienen voor de monitoring van de overgang van onderwija naar arbeidsmarkt in Vlaanderen. We delen de transitie op in verschillende fasen waaraan we telkens een aantal indicatoren kunnen koppelen die inzicht bieden in het transitiewaam van de schoolverlaters. Naar analogie met Perez, Kozovska en Garrouste (2010) kunnen we stellen dat deze indicatoren als proxy dienen voor de efficiëntie van het transitiewaam en de effectiviteit van de genoten vorming of opleiding wat betreft de inschakeling van de schoolverlaters op de arbeidsmarkt.

In figuur 10 plaatsen we het transitiewaam voor Vlaanderen naast de drie fasen uit het transitiewaam van de ILO dat hierboven beschreven werd.

Figuur 10. Transitiewaam ILO en transitiewaam Vlaanderen



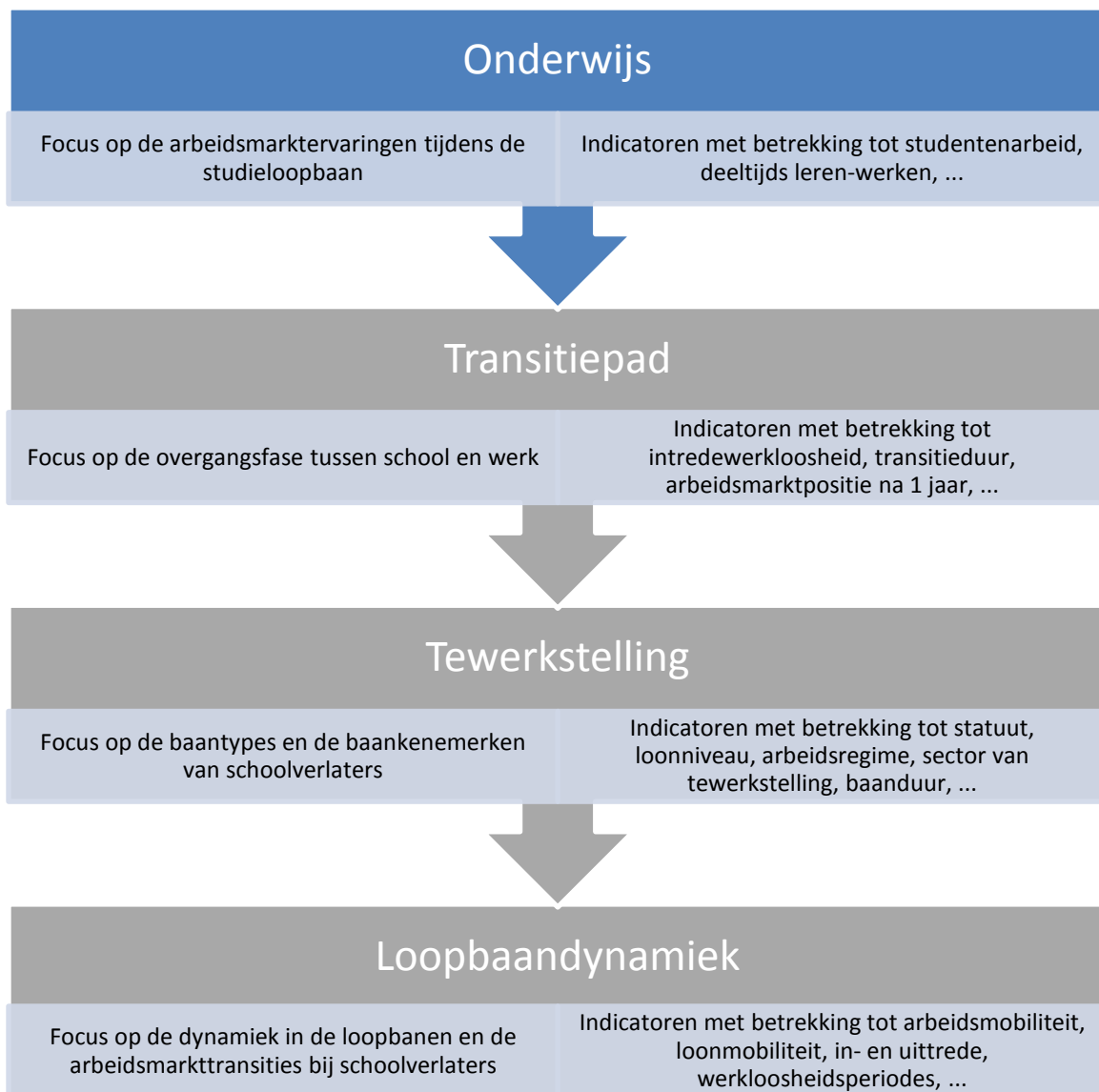
De ILO definieert fase 1 als de fase waarin de transitie van school naar werk nog niet gestart is. De jongeren in deze fase zitten nog op de schoolbanken of bevinden zich buiten de arbeidsmarkt zonder intentie om werk te zoeken. Ook bij het waam voor Vlaanderen is deze fase terug te vinden. In het luik ‘onderwija’ zijn de jongeren nog studierend en begeven ze zich nog niet ‘structureel’ op de arbeidsmarkt. De nadruk in deze fase ligt sterk op het domein onderwija, al kunnen er wel al arbeidsmarktvervaringen opgedaan worden, bijvoorbeeld via deeltijds leren-werken of studentenarbeid.

In fase 2 bij de ILO heeft de schoolverlater reeds de eerste stappen op de arbeidsmarkt gezet en is de transitie van school naar duurzaam of bevredigend werk aan de gang. In het transitiewaam voor Vlaanderen wordt deze fase opgesplitst in drie domeinen zoals weergegeven in figuur 10 en verder toegelicht in figuur 11:

1. Het transitiewaam: hierbij ligt de focus op de overgangsfase tussen school en werk (bijvoorbeeld intredewerklousheid, transitieduur, arbeidsmarktpositie na 1 jaar)
2. De tewerkaakstelling: hierbij ligt de focus op de baantypes en de baankenmerken van de schoolverlaters (bijvoorbeeld statuut, loonniveau, arbeidsregime, sector van tewerkaakstelling, baanduur)
3. De loopbaandynamiek: hierbij ligt de focus op de dynamiek in de loopbanen en de arbeidsmarkttransities (bijvoorbeeld arbeidsmobiliteit, loonmobiliteit, in- en uittrede, werklousheidsperiodes)

Een schoolverlater in fase 3 bij de ILO heeft zijn of haar transitieproces beëindigd. Dit wil zeggen dat de schoolverlater doorgestroomd is naar een duurzame job of een job waarover hij of zij tevreden is. Bij het model voor Vlaanderen is de laatste fase minder afgelijnd en minder strikt als een eindpunt te beschouwen. De laatste fase gaat hier gepaard met de verwezenlijking van een 'duurzame loopbaan', met name een loopbaan die de werknemer een perspectief biedt waarbij de inzetbaarheid op korte en lange termijn verzekerd is (zie ook De Vos, Gielens en Andolfi, 2015). Hoewel een 'duurzame loopbaan' weergegeven wordt als laatste fase in het transitieschema, is het eerder te beschouwen als een proces dat doorheen de hele loopbaan vorm krijgt. Aan deze fase worden dan ook geen aparte indicatoren toegewezen.

Figuur 11. Potentiële indicatoren per transitiefase



3.3 Vervolgstudies

In dit rapport hebben we een kader geschetst voor de ontwikkeling van schoolverlatersindicatoren voor Vlaanderen. We gaan hier echter niet dieper in op de selectie en de operationalisering van de concrete indicatoren zelf. Dit komt later aan bod in vervolgstudies waarbij we ook de resultaten zullen presenteren met aandacht voor de gevolgde opleiding, het behaalde opleidingsniveau en de socio-demografische kenmerken van de schoolverlaters.

Bij de verdere uitwerking van de indicatoren zullen we steeds binnen de krijtlijnen blijven van de gekoppelde administratieve data die we ontvangen hebben. Concreet betekent dit dat we enkel indicatoren weerhouden die afgeleid kunnen worden uit de beschikbare administratieve gegevens. Een aantal indicatoren en dimensies vallen buiten de scope van deze databank.

- Aangezien we gebruik maken van registraties in administratieve databanken, kunnen we geen indicatoren uitwerken die gebaseerd zijn op subjectieve criteria zoals jobtevredenheid of kenmerken van (on)vrijwilligheid.
- Aangezien we in de administratieve bestanden geen informatie hebben over het uitgeoefende beroep of de functie van een werknemer, kunnen we geen indicatoren uitwerken die mismatches uitdrukken aan de hand van jobniveau of jobinhoud (zoals horizontale mismatch, verticale mismatch, vaardighedenmismatch).
- Aangezien de populatie beperkt is tot de schoolverlaters in een bepaald jaar, kunnen we geen indicatoren uitwerken die betrekking hebben op de globale arbeidsmarkt voor jongeren (zoals een jeugdwerkloosheidsgraad of een NEET-ratio).

BIBLIOGRAFIE

Allen, J., van der Velden, R. (eds.) (2011), *The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education*. Dordrecht: Springer

Belet, H., Coppieters, P., Creten, H., Glorieux, I., Laurijssen, I., Omeij, E., Schatteman, T., Van De Velde, V., Van Trier, W., Verhofstadt, E., & Verhaest, D. (2001). *Jongeren op zoek naar werk. De arbeidsmarkt in Vlaanderen (Jaarreks 2001, deel 3)*. Antwerpen: Garant.

Boccuzzo, G., & Gianecchini, M. (2015). Measuring Young Graduates' Job Quality Through a Composite Indicator. *Social Indicators Research*, 122, 453-478.

Cedefop. (2012). *From education to working life. The labour market outcomes of vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Coppieters, P., Creten, H., Glorieux, I., Lanckswaerd, P., Laurijssen, I., Omeij, E., Pustjens, H., Schatteman, T., Van De Velde, V., Van Damme, V., Van der Hallen, P., Van Trier, W., Verhaest, D., & Verhofstadt, E. (2000). *Jongeren in transitie. De arbeidsmarkt in Vlaanderen (Jaarreks 2000, deel 4)*. Leuven: Garant.

De Vos, A., Gielens, T., & Andolfi, L. (2015) Dimensies van een duurzaam loopbaanbeleid in organisaties. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(2). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.

De Witte, H., Verhofstadt, E. & Omeij, E. (2007). Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job. *Work & Stress*, 21(2), 131-141.

Duquet, N., Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorsselaer, Y. (2010). An Unfinished Job? The Effect of Subject Choice and Family Formation Processes on Labor Market Outcomes of Young Men and Women. *Journal of Education and Work*, 23(4), 319-338.

Duquet, N., Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorsselaer, Y. (2005). *Problematische schoolloopbanen. Zittenblijven, waterval en ongekwalificeerde uitstroom in het secundair onderwijs*. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

Duquet, N., Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorsselaer, Y. (2006). *Wit krijgt schrijft beter. Schoolloopbanen van allochtone jongeren in beeld*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

EMCO. (2015). *Indicator Framework for Monitoring the Youth Guarantee*. Brussel: Employment Committee.

Eurofound. (2014). *Mapping youth transitions in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat. (2009). The impact of the crisis on employment. *Statistics in Focus*, 79/2009.

Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorsselaer, Y. (2009). *Zwart op wit. De intrede van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Antwerpen: Garant.

Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorsselaer, Y. (2010). Arbeidsmobiliteit van allochtonen. Een analyse van de evolutie in het beroepsprestige en het loon van allochtone en autochtone mannen en vrouwen in de eerste jaren van hun beroepsloopbaan. *Mens & Maatschappij*, 85(1), 47-69.

Humblet, S. (2009). *Meting van horizontale mismatch bij jongeren in Vlaanderen*, SSL/OD2/2008.12. Leuven: Steunpunt 'Studie- en Schoolloopbanen' (SSL).

ILO. (2009). ILO school-to-work transition survey: a methodological guide.

ILO. (2013). *Global Employment Trends for Youth 2013: a Generation at Risk*. Génève: ILO.

Laurijssen, I., & Glorieux, I. (2013). Career Trajectories for Women After Childbirth: Job Quality and Work-Family Balance. *European Sociological Review*, 29(3), 426-436.

Laurijssen, I., & Glorieux, I. (2015). Early career occupational mobility of Turkish and Moroccan second-generation migrants in Flanders, Belgium. *Journal of Youth Studies*, 18 (1), 101-117.

OESO. (2008). *Jobs for Immigrants (Vol. 2): Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal*. Paris: OECD Publishing.

Perez, E.A., Kozovska, K., & Garrouste, C. (2010). *Towards a benchmark on the contribution of Education and Training to employability: a discussion note*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Renold, U., Bolli, T., Egg, M.E., & Pusterla, F. (2014). *On the Multiple Dimensions of Youth Labour Markets. A Guide to the KOF Youth Labour Market Index*. Zurich: KOF Swiss Economic Institute.

Sellami, S., Nonneman, W., van Trier, W., Coppieters, P., Delbeke, B., & Vanderheyden, A. (2011). Is horizontale onderwijsmismatch persistent? Een aanzet tot dynamische analyse, SSL/OD2/2011. Leuven: Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen.

Sellami, S., Verhaest, D., & Van Trier, W. (2015). *How to measure field-of-study mismatch? A comparative analysis of the different methods*, unpublished manuscript.

Tielens, M., & Herremans, W. (2009). Schoolverlaters in hun eerste job. Een analyse op basis van het Datawarehouse AM&SM. Boordtabel jongeren (WSE Report 12-2009). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

Van Aerden, K., Moors, G., Levecque, K., & Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66-76.

VDAB. (2013). *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. Geef je opleiding een STEM.. 26^{ste} schoolverlatersstudie 2011-2012*. Brussel: VDAB.

Verhaest, D., & Omey, E. (2006). Measuring the incidence of over- and undereducation. *Quality & Quantity*, 40 (5), 783-803.

Verhaest, D., & Omey, E. (2010). The measurement and determinants of skill acquisition in young workers' first job. *Economic and Industrial Democracy*, 31(1), 116-149.

Verhaest, D., & Omey, E. (2013). The relationship between formal education and skill acquisition in young workers' first job. *The Manchester School*, 81(4), 638-659.

Verhaest, D., Van Trier, W., & Sellami, S. (2011). Welke factoren bepalen de aansluiting van onderwijs en beroep? Een onderzoek bij Vlaamse afgestudeerden uit het hoger onderwijs. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(3), 415-436.

Verhofstadt, E., De Witte, H., & Omey, E. (2007). Higher educated workers: better jobs but less satisfied? *International Journal of Manpower*, 28(2), 135-151.

BIJLAGETABEL: VDAB STUDIEGEBIEDEN

Tabel 11. Schoolverlaters 2011 per studieniveau en studiegebied, opvolgingsperiode tot 30 juni 2012 (Vlaams Gewest)

Studieniveau	Afkorting	Studiegebied	School-	Werkzoekend na		Zonder	
			verlaters	1 jaar		werkervaring	
			(n)	(n)	(%)	(n)	(%)
Totaal			72128	8449	11,7	2535	3,5
Maximum secundair onderwijs van de 1ste graad	Max SO1	-	2644	996	37,7	290	11,0
Algemeen secundair onderwijs van de 2de graad	ASO2	Algemeen secundair onderwijs	688	115	16,7	43	6,3
		Sport	21	3	14,3	1	4,8
Beroepssecundair onderwijs van de 2de graad	BSO2	Auto	4	1	25,0	1	25,0
		Bouw	133	36	27,1	9	6,8
		Decoratieve technieken	72	20	27,8	4	5,6
		Grafische communicatie en media	21	5	23,8	1	4,8
		Handel	557	169	30,3	56	10,1
		Hout	203	58	28,6	27	13,3
		Juwelen	4	0	0,0	0	0,0
		Koeling en warmte	2	1	50,0	0	0,0
		Land- en tuinbouw	95	33	34,7	12	12,6
		Lichaamsverzorging	205	62	30,2	18	8,8
		Maritieme opleidingen	9	6	66,7	2	22,2
		Mechanica – Elektriciteit	502	166	33,1	58	11,6
		Mode	53	18	34,0	9	17,0
		Personenzorg	497	177	35,6	52	10,5
		Sport	1	0	0,0	0	0,0
		Textiel	2	1	50,0	1	50,0
		Voeding	155	40	25,8	9	5,8
Technisch secundair onderwijs van de 2de graad	TSO2	Bouw	11	1	9,1	1	9,1
		Chemie	57	10	17,5	3	5,3
		Fotografie	9	0	0,0	0	0,0

		Grafische communicatie en media	25	5	20,0	2	8,0
		Handel	517	108	20,9	44	8,5
		Hout	18	4	22,2	1	5,6
		Land- en tuinbouw	24	2	8,3	1	4,2
		Lichaamsverzorging	74	6	8,1	2	2,7
		Maritieme opleidingen	4	1	25,0	0	0,0
		Mechanica – Elektriciteit	237	57	24,1	22	9,3
		Mode	9	1	11,1	1	11,1
		Personenzorg	378	73	19,3	24	6,3
		Sport	97	17	17,5	6	6,2
		Textiel	0	0	0,0	0	0,0
		Toerisme	66	18	27,3	5	7,6
		Voeding	33	2	6,1	0	0,0
Kunstsecundair onderwijs van de 2de graad	KSO2	Ballet	1	0	0,0	0	0,0
		Beeldende kunsten	111	29	26,1	14	12,6
		Podiumkunsten	26	9	34,6	2	7,7
Buitengewoon secundair onderwijs	BuSO	Bouw	168	41	24,4	3	1,8
		Decoratieve technieken	74	21	28,4	4	5,4
		Grafische communicatie en media	2	2	100,0	0	0,0
		Handel	114	36	31,6	5	4,4
		Hout	176	44	25,0	4	2,3
		Koeling en warmte	4	1	25,0	0	0,0
		Land- en tuinbouw	99	28	28,3	4	4,0
		Lichaamsverzorging	66	27	40,9	1	1,5
		Mechanica – Elektriciteit	169	53	31,4	6	3,6
		Personenzorg	291	102	35,1	11	3,8
		Textiel	7	2	28,6	1	14,3
		Voeding	253	87	34,4	8	3,2
Deeltijds beroepssecundair onderwijs	DBSO	Bouw	124	21	16,9	3	2,4
		Decoratie	54	18	33,3	2	3,7

		Distributie	62	15	24,2	2	3,2
		Elektriciteit – elektronica	67	18	26,9	1	1,5
		Grafische nijverheid	5	2	40,0	2	40,0
		Handel en administratie	290	92	31,7	13	4,5
		Hout	59	12	20,3	1	1,7
		Kleding en confectie	3	2	66,7	1	33,3
		Land- en tuinbouw	33	10	30,3	0	0,0
		Metaal en kunststoffen	171	42	24,6	7	4,1
		Onderhoud	35	10	28,6	2	5,7
		Personenzorg	163	40	24,5	6	3,7
		Schoonheidszorg	46	7	15,2	0	0,0
		Sport en vrije tijd	17	3	17,6	0	0,0
		Transport	105	26	24,8	3	2,9
		Voeding – horeca	222	72	32,4	12	5,4
		Zeevisserij	0	0	0,0	0	0,0
Leertijd (Syntra Vlaanderen)	Leertijd	Administratie en onthaal	50	5	10,0	0	0,0
		Bouw en hout	186	28	15,1	7	3,8
		Cultuur en podiumkunsten	3	0	0,0	0	0,0
		Dieren	23	5	21,7	1	4,3
		Elektriciteit	42	8	19,0	2	4,8
		Grafische en audiovisuele technieken	17	4	23,5	2	11,8
		Groensector	40	4	10,0	2	5,0
		Horeca	85	17	20,0	5	5,9
		Informatica	35	4	11,4	1	2,9
		Kunst, antiek en ambachten	19	6	31,6	1	5,3
		Mode en kledij	0	0	0,0	0	0,0
		Ontwerpen	3	1	33,3	0	0,0
		Personenverzorging	215	26	12,1	5	2,3
		Reinigingsdiensten en schoonmaak	0	0	0,0	0	0,0
		Technologie voor medische diagnostiek	4	1	25,0	1	25,0

		Transport en logistiek	4	0	0,0	0	0,0
		Verkoop en marketing	116	16	13,8	9	7,8
		Voeding	56	7	12,5	4	7,1
		Voertuigen en metaal	118	15	12,7	9	7,6
Algemeen secundair onderwijs van de 3de graad	ASO3	Algemeen secundair onderwijs	4382	522	11,9	207	4,7
		Sport	141	17	12,1	5	3,5
Beroepssecundair onderwijs van de 3de en 4de graad	BSO3 & BSO4	Auto	669	75	11,2	22	3,3
		Bouw	613	61	10,0	18	2,9
		Decoratieve technieken	294	72	24,5	20	6,8
		Geen studiegebied	800	118	14,8	38	4,8
		Grafische communicatie en media	94	20	21,3	5	5,3
		Handel	2201	372	16,9	130	5,9
		Hout	860	87	10,1	27	3,1
		Juwelen	16	7	43,8	1	6,3
		Koeling en warmte	297	26	8,8	10	3,4
		Land- en tuinbouw	511	61	11,9	21	4,1
		Lichaamsverzorging	786	98	12,5	39	5,0
		Maatschappelijke veiligheid	99	11	11,1	2	2,0
		Maritieme opleidingen	12	1	8,3	0	0,0
		Mechanica – Elektriciteit	1445	139	9,6	40	2,8
		Mode	172	22	12,8	8	4,7
		Muziekinstrumentenbouw	8	0	0,0	0	0,0
		Personenzorg	2650	224	8,5	60	2,3
		Sport	0	0	0,0	0	0,0
		Textiel	7	1	14,3	1	14,3
		Voeding	760	68	8,9	23	3,0
Technisch secundair onderwijs van de 3de graad	TSO3	Auto	269	9	3,3	2	0,7
		Bouw	177	10	5,6	2	1,1
		Chemie	515	41	8,0	19	3,7
		Fotografie	38	8	21,1	4	10,5

		Glastechnieken	1	0	0,0	0	0,0
		Grafische communicatie en media	281	42	14,9	15	5,3
		Handel	2704	420	15,5	144	5,3
		Hout	301	15	5,0	2	0,7
		Koeling en warmte	61	4	6,6	3	4,9
		Land- en tuinbouw	311	32	10,3	13	4,2
		Lichaamsverzorging	571	53	9,3	15	2,6
		Maatschappelijke veiligheid	325	23	7,1	4	1,2
		Maritieme opleidingen	38	5	13,2	1	2,6
		Mechanica – Elektriciteit	2077	176	8,5	47	2,3
		Mode	84	8	9,5	2	2,4
		Optiek	5	0	0,0	0	0,0
		Orthopedische technieken	5	0	0,0	0	0,0
		Personenzorg	2648	275	10,4	93	3,5
		Sport	659	97	14,7	40	6,1
		Tandtechnieken	13	1	7,7	0	0,0
		Textiel	11	0	0,0	0	0,0
		Toerisme	569	84	14,8	30	5,3
		Voeding	218	12	5,5	2	0,9
Kunstsecundair onderwijs van de 3de graad	KSO3	Ballet	9	1	11,1	0	0,0
		Beeldende kunsten	596	101	16,9	35	5,9
		Podiumkunsten	158	20	12,7	6	3,8
	HBO5	Personenzorg	705	2	0,3	1	0,1
Professioneel gerichte bachelor	PBA	Architectuur	305	26	8,5	6	2,0
		Audiovisuele en beeldende kunst	40	7	17,5	1	2,5
		Biotechniek	376	20	5,3	4	1,1
		Gezondheidszorg	2441	39	1,6	9	0,4
		Handelswetenschappen en bedrijfskunde	4551	259	5,7	88	1,9
		Industriële wetenschappen en technologie	1861	87	4,7	22	1,2
		Muziek en podiumkunsten	26	8	30,8	2	7,7

		Nautische wetenschappen	11	0	0,0	0	0,0
		Onderwijs	3736	258	6,9	22	0,6
		Sociaal-agogisch werk	2047	115	5,6	17	0,8
Academisch gerichte bachelor	ABA	Archeologie en kunstwetenschappen	22	3	13,6	2	9,1
		Architectuur	24	4	16,7	1	4,2
		Audiovisuele en beeldende kunst	160	30	18,8	17	10,6
		Bewegings- en revalidatiewetenschappen	12	1	8,3	1	8,3
		Biomedische wetenschappen	9	0	0,0	0	0,0
		Biotechniek	1	0	0,0	0	0,0
		Diergeneeskunde	3	0	0,0	0	0,0
		Economische en toegepaste wetenschappen	58	5	8,6	1	1,7
		Farmaceutische wetenschappen	3	0	0,0	0	0,0
		Geneeskunde	15	0	0,0	0	0,0
		Geschiedenis	25	3	12,0	1	4,0
		Gezondheidszorg	2	0	0,0	0	0,0
		Godgeleerdheid, godsdienstwetenschappen en kerkelijk recht	22	0	0,0	0	0,0
		Handelswetenschappen en bedrijfskunde	61	0	0,0	0	0,0
		Industriële wetenschappen en technologie	40	2	5,0	0	0,0
		Muziek en podiumkunsten	30	3	10,0	1	3,3
		Nautische wetenschappen	6	0	0,0	0	0,0
		Politieke en sociale wetenschappen	62	12	19,4	3	4,8
		Productontwikkeling	5	0	0,0	0	0,0
		Psychologie en pedagogische wetenschappen	51	4	7,8	2	3,9
		Rechten, notariaat en criminologische wetenschappen	66	3	4,5	3	4,5
		Sociale gezondheidswetenschappen	0	0	0,0	0	0,0

		Taal- en letterkunde	68	10	14,7	3	4,4
		Tandheelkunde	0	0	0,0	0	0,0
		Toegepaste biologische wetenschappen	7	1	14,3	1	14,3
		Toegepaste taalkunde	57	3	5,3	3	5,3
		Toegepaste wetenschappen	22	3	13,6	2	9,1
		Verkeerskunde	5	0	0,0	0	0,0
		Wetenschappen	49	4	8,2	1	2,0
		Wijsbegeerte en moraalwetenschappen	19	4	21,1	3	15,8
Master	MA	Archeologie en kunstwetenschappen	200	34	17,0	12	6,0
		Architectuur	315	14	4,4	5	1,6
		Audiovisuele en beeldende kunst	407	99	24,3	36	8,8
		Bewegings- en revalidatiewetenschappen	440	18	4,1	5	1,1
		Biomedische wetenschappen	175	7	4,0	1	0,6
		Biotechniek	114	9	7,9	3	2,6
		Diergeneeskunde	137	7	5,1	6	4,4
		Economische en toegepaste wetenschappen	1916	66	3,4	21	1,1
		Farmaceutische wetenschappen	244	2	0,8	2	0,8
		Geneeskunde	303	1	0,3	0	0,0
		Geschiedenis	251	35	13,9	8	3,2
		Gezondheidszorg	38	0	0,0	0	0,0
		Godgeleerdheid, godsdienstwetenschappen en kerkelijk recht	35	3	8,6	0	0,0
		Handelswetenschappen en bedrijfskunde	980	35	3,6	14	1,4
		Industriële wetenschappen en technologie	1408	31	2,2	10	0,7
		Muziek en podiumkunsten	154	23	14,9	4	2,6
		Nautische wetenschappen	35	1	2,9	0	0,0
		Politieke en sociale wetenschappen	1134	122	10,8	38	3,4

		Productontwikkeling	41	2	4,9	0	0,0
		Psychologie en pedagogische wetenschappen	1170	74	6,3	14	1,2
		Rechten, notariaat en criminologische wetenschappen	1238	58	4,7	28	2,3
		Sociale gezondheidswetenschappen	287	9	3,1	3	1,0
		Taal- en letterkunde	614	69	11,2	25	4,1
		Tandheelkunde	82	0	0,0	0	0,0
		Toegepaste biologische wetenschappen	332	13	3,9	3	0,9
		Toegepaste taalkunde	521	55	10,6	18	3,5
		Toegepaste wetenschappen	871	23	2,6	13	1,5
		Verkeerskunde	17	3	17,6	2	11,8
		Wetenschappen	664	41	6,2	17	2,6
		Wijsbegeerte en moraalwetenschappen	81	9	11,1	2	2,5

Bron: VDAB Schoolverlatersrapport 2011-2012