

# Loopbaantransities in dynamisch perspectief

PAPER IN HET KADER VAN DE  
VIONA-LEERSTOEL DYNAMIEK VAN  
DE ARBEIDSMARKT

Karen Huysmans, Tim Goesaert,  
Ludo Struyven & Thomas Boogaerts



ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR  
ARBEID EN SAMENLEVING

# LOOPBAANTRANSITIES IN DYNAMISCH PERSPECTIEF

## Paper in het kader van de VIONA-leerstoel dynamiek van de arbeidsmarkt

**Karen Huysmans, Tim Goesaert, Ludo Struyven & Thomas Boogaerts**

**Projectleiding: Ludo Struyven & Tim Goesaert**

Onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk en het departement Werk en Sociale Economie, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

COMMENTAAR IS WELKOM [karen.huysmans@kuleuven.be](mailto:karen.huysmans@kuleuven.be); [tim.goesaert@kuleuven.be](mailto:tim.goesaert@kuleuven.be)

KU Leuven  
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België  
[hiva@kuleuven.be](mailto:hiva@kuleuven.be)  
<http://hiva.kuleuven.be>

D/2024/4718/007 – ISBN 9789055507801

© 2024 HIVA-KU Leuven

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

# Inhoud

<b>Woord vooraf</b>	<b>3</b>
<b>1   Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2   Loopbaanliteratuur</b>	<b>7</b>
<b>3   Data &amp; methodologie</b>	<b>9</b>
3.1 Databronnen	9
3.2 Methodologie: sequentie-analyse & multinomiale logistische regressie	9
<b>4   Loopbaanmobiliteit: jobanciënniteit &amp; job-naar-job transitie – beschrijvende analyse</b>	<b>14</b>
4.1 Meer werknemers zitten na één jaar in een andere (loontrekkende) job	14
4.2 Geen (sterk) stijgende trend van zeer kortlopende jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt: tussen 2014 en 2018 is het aandeel zeer kortlopende jobs stabiel gebleven	15
4.3 38% van de nieuwe werknemers in Vlaanderen was voor de start van een nieuwe job reeds aan het werk	18
<b>5   Loopbaanmobiliteit: de loopbanen van werknemers in Vlaanderen in beeld door de lens van een sequentie-analyse</b>	<b>22</b>
5.1 De sequentie-analyse resulteert in 11 loopbaantrajecten, ingedeeld in vier groepen: de stabiel werkenden, de volatiel werkenden, de niet-werkende outsiders en de 'andere'	22
5.2 De werkende (stabiele) clusters trekken voornamelijk kansrijkere profielen aan, terwijl we in de outsiders en de 'andere' clusters de kansarmere profielen terugvinden. Maar deze scheidingslijnen zijn niet waterdicht.	32
5.3 Loopbanen zijn padafhankelijk, maar de voorgeschiedenis is niet determinerend	35
5.4 Loonevoluties binnen de verschillende loopbaantrajecten	40
<b>6   Conclusies</b>	<b>42</b>
<b>bijlage 1 Bijlage bij hoofdstuk 2</b>	<b>47</b>
<b>bijlage 2 Bijlagen bij hoofdstuk 3 (sequentie-analyse)</b>	<b>50</b>
<b>Referenties</b>	<b>55</b>

# Woord vooraf

Dit rapport onderzoekt de loopbaantransities van nieuw aangeworven medewerkers in Vlaanderen en brengt hun loopbaanpaden gedetailleerd in kaart. Loopbaantransities of loopbaanmobiliteit zijn belangrijk voor een goed werkende arbeidsmarkt. Niet enkel gaan werknemers en werkgevers zo op zoek naar een duurzame match, ook zijn loopbaanmobiliteit en zelfsturing belangrijke tools om te kunnen omgaan met de huidige processen van technologisering, digitalisering, de klimaattransitie en migratie.

In deze studie maken we gebruik van administratieve gegevens om zo een objectieve kijk op de loopbanen en transities van werknemers te krijgen. We baseren ons in hoofdzaak op een RSZ/KSZ-steekproef die elk kwartaal 10% van de loontrekkende populatie in België omvat, dit tussen 1996 en 2019. Het longitudinale format van deze data maakt het mogelijk om de loopbaantransities van werknemers gedetailleerd, kwartaal op kwartaal en op lange termijn in kaart te brengen.

In deze studie maken we gebruik van een sequentie-analyse, de methode bij uitstek om de loopbanen van werknemers op een holistische manier in beeld te brengen. Het startpunt zijn hier de nieuw aangeworven werknemers, binnen de leeftijdscategorie 25-55 jaar (op moment van aanwerving). Op die manier willen we de complexe en diverse loopbanen van schoolverlaters en oudere werknemers (grotendeels) buiten beschouwing laten. We beschouwen een lang tijdvenster, waarin verschillende: transities vanuit niet-werkende posities (werkzoekend/niet-beroepsactief/arbeidsongeschikt/leefloonpositie/...) naar een werkende positie of omgekeerd en job-naar-job transities tussen organisaties worden bekeken. Deze sequentie-analyse resulteert in een typologie van loopbaanpaden, i.e. verschillende groepen werknemers wiens loopbaantraject er gelijkaardig uitziet gedurende de vijf jaar na aanwerving. Ook het profiel van de werknemers in elk van deze loopbaantrajecten kan worden nagegaan aan de hand van een multinomiale logistische regressie. Deze sequentie-analyse resulteert in 11 verschillende loopbaantrajecten, ingedeeld in vier groepen: de stabiel werkenden, de volatiel werkenden, de niet-werkende outsiders en de ‘andere’.

Deze paper kwam tot stand in het kader van de VIONA Leerstoel Loopbaantransities en Arbeidsmarktdynamiek van het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid. Wij danken de leden van de VIONA Stuurgroep voor hun feedback op het onderzoek en het datawarehouse AM&SB voor hun medewerking aan de data-aanlevering.

# 1 | Inleiding

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Elke dag stromen nieuwe mensen in op de arbeidsmarkt, bewegen personen van de ene job naar een andere job, worden ze werkloos of inactief. Een goede allocatie van werknemers op de arbeidsmarkt is belangrijk voor een goed werkende arbeidsmarkt. Het belang van dynamische loopbanen komt steeds vaker naar voren in de academische loopbaanliteratuur: het traditionele loopbaanpad waarbij personen jarenlang tewerkgesteld blijven binnen dezelfde organisatie zonder externe mobiliteit maakt plaats voor een ‘transitionele’ loopbaan. Volgens het traditionele model, i.e. de *labor market segmentation* theorie, bestaat de arbeidsmarkt enerzijds uit een segment met stabiele jobs, jobzekerheid, goede werkomstandigheden, hoge lonen en groei, en anderzijds uit een segment met slechte werkomstandigheden, weinig zekerheid, een slechte verloning en weinig loopbaanmogelijkheden (Hudson, 2007; Kovalenko & Mortelmans, 2014). Volgens het model van de *career theory* daarentegen, die het transitionele loopbaanmodel naar voren schuift, worden loopbaanmobiliteit en zelfsturing gezien als belangrijke tools om werk te vinden en te behouden en als een strategie om om te gaan met de steeds flexibelere werkvormen op de arbeidsmarkt (Jacobs, Desmet, Clerx, Geluk & De Vos, 2021; Kovalenko & Mortelmans, 2014). Een toenemende loopbaanmobiliteit en mobiliteit tussen sectoren kan bovendien bijdragen aan een efficiënter functionerende arbeidsmarkt en kan ook helpen om de grote arbeidsmarktcrapte in Vlaanderen (gedeeltelijk) het hoofd te bieden.

Twee veelgebruikte indicatoren om de loopbaanmobiliteit van werknemers te beschrijven zijn de jobanciënniteit en de loopbaanmobiliteitsgraad. In het Vlaamse Gewest zijn de werknemers vrij honkvast: de gemiddelde jobanciënniteit (i.e. het aantal jaren in dezelfde job) van werknemers tussen de 15 en 64 jaar blijkt rond de 11 jaar te liggen (in 2021) (Steunpunt Werk, 2024). Ter vergelijking, het gemiddelde van de OESO-landen bedraagt 10 jaar (OECD, 2024). De loopbaanmobiliteitsgraad in het Vlaams Gewest – i.e. het percentage werknemers tussen de 20 en 64 dat na één jaar een andere job heeft – schommelt rond de 7 à 8% in 2021 (Steunpunt Werk, 2024). In een maatschappij waarin onvoorspelbaarheid centraal staat is het belangrijk om over de nodige flexibiliteit en competenties te beschikken om te kunnen veranderen van job en zo een job te kunnen behouden (Jacobs et al., 2021). Arbeidsmobiliteit geeft ook de nodige zuurstof op de arbeidsmarkt, aangezien uitstromers kansen kunnen bieden voor nieuwkomers en voor niet-werkenden, en er zo nieuwe jobs beschikbaar worden (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2022).

Het belang van arbeidsmobiliteit en job-naar-job transitie komt recent sterker naar voren in beleidsdoelstellingen in België en Vlaanderen. Zo worden in de actieplannen van de SERV “Iedereen aan boord” job-naar-job transitie genoemd als middel om personen duurzaam aan het werk te houden (SERV, 2019). Dezelfde boodschap zien we terugkomen in het actieplan “Alle hens aan dek” (2020) van de SERV, waarbij wordt gewezen naar de noodzaak van een vlotte arbeidsmobiliteit binnen een onderneming, tussen ondernemingen en tussen sectoren, om zo de veerkracht van werknemers en een duurzame tewerkstelling te stimuleren (SERV, 2020). In een samenleving met maatschappelijke en economische transitie zoals technologisering, digitalisering, de klimaattransitie, de vergrijzing en migratie is arbeidsmobiliteit van groot belang om een duurzame loopbaan te verkrijgen.

Gezien dit toenemend belang voor arbeidsmobiliteit en het belang van duurzame loopbanen is er nood om de complexe loopbaandynamieken van werknemers in Vlaanderen gedetailleerd in beeld te brengen. In deze studie wordt dit voor het eerst uitgebreid gedaan. Hiervoor maken we gebruik van longitudinale, administratieve RSZ/KSZ-gegevens. Hoewel we geen subjectieve factoren (zoals beweegredenen voor loopbaanmobiliteit) in kaart kunnen brengen, bieden deze administratieve gegevens een correcte en objectieve kijk op de loopbanen van werknemers. Hierop werd een sequentie-analyse toegepast. Deze methode hanteert een holistische kijk en brengt het volledige loopbaantraject van een werknemer in beeld. De loopbaan van werknemers wordt nog vaak onderzocht door het bekijken van één enkele transitie tussen twee tijdstippen, bijv. de socio-economische positie van een werknemer één jaar later. Ook in deze studie zullen we starten met dergelijke beschrijvende statistieken over de (job-naar-job) transitie en loopbaandynamiek van de werknemers tewerkgesteld in Vlaanderen. Deze bieden ons reeds enkele eerste, interessante inzichten.

Hoewel deze statische oefening al heel wat informatie biedt, geeft dit slechts een enkelvoudige blik op het complexe geheel van loopbaanpaden van werknemers. De huidige arbeidsmarktstatus van een werknemer wordt niet enkel bepaald door zijn positie één jaar voordien, maar door het volledige loopbaanpatroon gedurende de beschouwde periode, waarbij ook rekening kan gehouden worden met de timing van de verscheidene posities in de loopbaan (Aisenbray & Fasang, 2010; Fuller & Hildebrandt, 2015; Vaccaro, Orsholits & Steinmetz, 2022). Deze statische methode negeert bovendien het cumulatieve effect dat een bepaald event kan hebben overheen de tijd (Fuller & Hildebrandt, 2015; Kovalenko & Mortelmans, 2014). Hierbij bekijken we een ruim beeld aan mogelijke transitie: transitie vanuit niet-werkende posities (werkzoekend/niet-beroepsactief/arbeidsongeschikt/leefloonpositie/...) naar een werkende positie of omgekeerd, job-naar-job transitie tussen organisaties en transitie van de ene sector naar de andere. Deze sequentie-analyse resulteert in een typologie van loopbaanpaden, i.e. verschillende groepen werknemers met een gelijkaardig loopbaanpatroon. Vervolgens voeren we een multinomiale logistische regressie uit om na te gaan welke profielen een grotere kans maken een bepaald loopbaanpad te volgen (en welke niet).

Het startpunt hierbij zijn alle aanwervingen in Vlaanderen (in 2014) onder de personen tussen de 25 en 55 jaar op moment van aanwerving. We bekijken een lang tijdsvenster, nl. de loopbaan van een persoon gedurende 5 jaar na deze aanwerving. We trachten zo een antwoord te vinden op volgende onderzoeksvragen:

- Hoe evolueert de jobanciënniteit en de loopbaanmobiliteit (op basis van administratieve data)?
- Hoe verlopen de loopbaanpaden van werknemers gedurende een periode van vijf jaar na aanwerving?
- Welke profielen bewandelen welke loopbaanpaden?
- Is de voorgeschiedenis van een persoon bepalend voor zijn toekomstig loopbaanpad?
- Wat is de impact van deze (job-naar-job) transitie op de loonevolutie van werknemers?

Door te vertrekken vanuit nieuw aangeworven werknemers, worden werknemers die gedurende lange tijd bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn geweest (en geen aanwerving ervaren), niet meegenomen in deze analyse. Deze selectie zorgt voor een focus op meer dynamische loopbanen, een voor het beleid interessante invalshoek. Deze selectie moet in gedachte gehouden worden bij de interpretatie van de resultaten en conclusies. Daarnaast heeft het focussen op een nieuwe aanwerving als voordeel dat er een meer gelijkaardige startpositie is en verschillende loopbaantrajecten beter met elkaar vergeleken kunnen worden. Ten slotte focussen we ook op de 25-55-jarigen, i.e. de prime-age workers. Op die manier wordt het beeld uitgezuiverd voor specifieke loopbaanpaden bij jonge intreders (doorstroom na studies) op de arbeidsmarkt en oudere uitreders (eindloopbaanproblematiek) van de arbeidsmarkt. Deze groepen verdienen immers een onderzoek op zich.

Hiermee vormt deze studie een belangrijke bijdrage aan het schaarse empirisch onderzoek naar loopbaanmobiliteit in België (en Europa) en vormt dit onderzoek een belangrijke bijdrage hoe loopbaanmobiliteit te bestuderen (nl. als belangrijke aanvulling van maatstaven zoals jobanciënniteits- en loopbaanmobiliteitsgraad).

Het vervolg van de studie is als volgt opgebouwd. We beginnen met een korte literatuurstudie. Vervolgens bespreken we de gebruikte databronnen en methodologieën. In sectie 4 worden de beschrijvende statistieken getoond, waarna vervolgens in sectie 5 bovengenoemde sequentie-analyse uiteengezet wordt. Eerst worden de verscheidene loopbaantrajecten beschreven (5.1), vervolgens bekijken we de profielen die teruggevonden worden in elk van deze loopbaantrajecten (5.2 en 5.3) en ten slotte de impact van deze loopbaantrajecten op de loonevolutie (5.4) In sectie 6 worden de voornaamste conclusies en beleidsaanbevelingen weergegeven.

## 2 | Loopbaanliteratuur

Hoe een loopbaan verloopt, welke transitie individuen maken en wat de impact is van een transitie op de loopbaan van een persoon, hangt af van heel wat factoren zoals geslacht, afkomst en leeftijd. Vele loopbaanstudies vertrekken dan ook vanuit een specifieke invalshoek. Zo wordt in Cebulla & Whetton (2018) de focus gelegd op de loopbaan van (Australische) jongeren tussen de 15 en 24 jaar. Aan de hand van een sequentie-analyse identificeren ze vijf types loopbanen (bijv. jongeren die vanuit een opleiding instromen op de arbeidsmarkt, jongeren die werken en opleiding combineren en van hieruit doorstromen naar de arbeidsmarkt of bijv. jongeren die in de inactiviteit blijven hangen). Vervolgens wordt het effect van deze loopbaan op de loonevolutie en op subjectieve indicatoren, zoals de tevredenheid met de jobkansen, nagegaan. Ook in Anyadike-Danes & McVicar (2010) wordt er gefocust op het loopbaantraject van jongeren, meer specifiek van jonge vrouwen tussen de 16 en 29 jaar, eveneens aan de hand van een sequentie-analyse. In Fuller (2015) wordt de loopbaan van Canadese immigranten onderzocht. Aan de hand van een sequentie-analyse gevolgd door een multinomiale regressie komt men tot verscheidene loopbaanpaden, zoals een groep migranten die zeer snel na aankomst in een voltijdse job belandt en blijft of een groep migranten die besluit om in Canada een studie aan te vangen, of een groep die uitstroomt naar de inactiviteit (door bijv. familiale verantwoordelijkheden). Voor elk van deze loopbaanpaden wordt vervolgens nagegaan welke profielen erin terecht komen en wat de impact is van dit loopbaanpad op de loonevolutie en het loonniveau van deze migranten vier jaar na aankomst. In Joseph, Fong Boh, Soon Ang & Slaughter (2012) wordt de focus niet gelegd op een specifiek profielkenmerk zoals leeftijd, geslacht of origine, maar onderzoekt men de loopbaanpaden en de loopbaantransities van werknemers tewerkgesteld in de IT-sector in de Verenigde Staten, hun mobiliteit tussen sectoren en tussen organisaties. Daarnaast is er ook heel wat literatuur te vinden over de loopbaanpaden van tijdelijke werknemers en of zij doorstromen naar een vaste job. Zo worden in Mattijssen, Pavlopoulos & Smits (2018) aan de hand van een multichannel sequentie-analyse de loopbanen van flexwerkers geëvalueerd op basis van hun werk- en inkomenszekerheid. Andere voorbeelden van studies die de loopbaantrajecten van werknemers met een tijdelijk contract/een job met onregelmatige, flexibele uren bestuderen, zijn Berglund, Nielsen, Reichenberg, & Svalund, 2023; Fauser, 2020; Reichenberg & Berglund, 2019; Fuller & Stecy-Hildebrandt, 2015 & Jahn & Rosholm, 2014.

Zoals hierboven blijkt, wordt in verscheidene studies een sequentie-analyse gebruikt om de loopbaan van een specifieke groep werknemers (jongeren, migranten, tijdelijke werknemers, ...) gedetailleerd in kaart te brengen. In voorliggend onderzoek wordt deze methode eveneens gebruikt. Onderzoek naar de loopbaanmobiliteit van werknemers in Vlaanderen, waarbij men de loopbaan op een holistische manier in beeld brengt via een sequentie-analyse, blijft embryonaal. Eén voorbeeld is de studie van Herremans & Vansteenkiste (2010). Zij komen onder andere tot de conclusie dat een loopbaanonderbreking negatieve gevolgen heeft voor het loopbaantraject dat vervolgens gevolgd wordt, gemeten over een periode van 5 jaar, met een grotere kans om in een door werkloosheid gedomineerd loopbaantraject te komen. Ook personen met een dalende loonmobiliteit bleken vaker terecht te komen in een loopbaanpatroon gekenmerkt door meer mobiliteit en periodes van werkloosheid/inactiviteit. Ook in de vorige Viona leerstoel “Dynamiek van de arbeidsmarkt (Goesaert et al., 2019) wordt de loopbaanmobiliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt onderzocht,



weliswaar op een statische manier. Hierin wordt duidelijk dat de sector van tewerkstelling en het profiel van de werknemer een duidelijke rol spelen in het loopbaanpad van werknemers.

Daarnaast gaan we ook na wat het effect is van deze loopbaanmobiliteit op de loonevolutie van de werknemer. De vraag of loopbaanmobiliteit een positief effect heeft op het loon is een veel bestudeerd onderwerp in de literatuur (Fauser, 2020; Fuller, 2008; Gius, 2014; Keith & McWilliams, 1995; Le Grand & Tahlin, 2002; Munasinghe & Sigman, 2004; Pavlopoulos, Fouarge, Muffels, & Vermunt, 2014; Yankow, 2022). Volgens het job-search model wordt een job volledig beschreven door het loon en de loongroei (Pavlopoulos et al., 2014). Werknemers worden hierbij verondersteld te blijven zoeken naar die job waarin ze productiever zijn en een hoger loon verdienen. Een vrijwillige job-naar-job transitie zou dus leiden tot een hoger loon. Volgens de human-capital theorie daarentegen is niet elke job-naar-job transitie voordelig. Indien skills overgedragen kunnen worden naar een andere job, dan zullen jobmobiele werknemers volgens deze theorie een hoger loon ervaren dan de blijvers. Empirisch onderzoek geeft geen éénduidig beeld of het effect van loopbaanmobiliteit op het loon positief of negatief is. Ligth & McGarry (1998) onderzoeken wat de impact is van de cumulatieve loopbaanmobiliteit op het loonniveau. Zij vinden een negatief effect en komen tot de conclusie dat stabiele werknemers (die bij hun initiële werkgever blijven) beter af zijn. Yankow (2022) toont een positief effect: jongeren die gedurende de eerste twee jaar na arbeidsmarktintrede enkele malen van job veranderen en nadien een duurzame match vinden, ervaren een hoger loon in vergelijking met jongeren die ook na deze eerste twee jaar nog een hoge loopbaanmobiliteit blijven hebben en in vergelijking met jongeren die van in het begin bij hun werkgever zijn gebleven ('blijvers').

Dit onderzoek probeert bovengenoemd loopbaanonderzoek aan te vullen via een holistische en dynamische benadering. Op die manier kunnen de diverse afgelegde loopbanen op basis van het geregistreerde - in plaats van zelf gerapporteerde - gedrag van werknemers in Vlaanderen zichtbaar gemaakt worden.

## 3 | Data & methodologie

### 3.1 Databronnen

Om een antwoord te vinden op bovenstaande vragen, maken we gebruik van een representatieve steekproef van 20% van alle loontrekkenden in België op basis van administratieve RSZ-gegevens, en dit voor de periode 1996-2020. De steekproef is zo opgesteld dat er elk kwartaal rekening wordt gehouden met de exits en de instroom van werknemers, zodat elk kwartaal steeds 20% van de populatie in het vizier is. Elk kwartaal wordt 20% van de nieuwe aanwervingen geselecteerd; personen die voorheen niet geselecteerd konden zijn. Het voordeel van deze sample is dat alle tewerkstelling gemeten wordt en op kwartaalbasis wordt gerapporteerd. Deze gegevens zijn uitermate geschikt om kortlopende contracten of aanwervingen op piekmomenten te identificeren. Eens geselecteerd worden alle tewerkstellingsgegevens van deze personen opgevraagd en gekoppeld. Deze paneldata bevatten informatie over de persoons- en jobkenmerken van de Belgische loontrekkende bevolking, zoals de leeftijd, het geslacht, de woonplaats, de plaats van tewerkstelling (of de ‘vestigingsplaats’), loongegevens, het arbeidsregime en de sector van tewerkstelling. Zo verkrijgen we een representatief beeld van alle jobs, bestaande en nieuwe, en wordt het mogelijk om werknemers over de tijd op te volgen.

Deze RSZ-dataset werd voor de jaren 1996-2019 aangevuld met gegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale bescherming (AMSB) van de KSZ. Dankzij deze gegevens beschikken we ook over het opleidingsniveau, de socio-economische positie op het einde van het kwartaal, de origine en nationaliteit van de werknemer en de gezinspositie. De koppeling met gegevens uit het Datawarehouse AMSB gebeurde voor 10% van de populatie (conform de privacy-voorwaarden van het Datawarehouse).

We merken ook nog op dat een werknemer in een kwartaal zowel een hoofd- als bijjob kan hebben. In deze studie wordt steeds de hoofdjob van de werknemer gevolgd. Dit is de job waarbij de werknemer het meeste uren per kwartaal presteert of - indien er sprake is van een gelijk aantal gewerkte uren in hoofd- en bijjob - de hoogste loonmassa op een kwartaal ontvangt.

### 3.2 Methodologie: sequentie-analyse & multinomiale logistische regressie

Zoals reeds vermeld maken we gebruik van een **sequentie-analyse** om zo een typologie aan loopbanen te onderscheiden. We vertrekken in deze oefeningen van alle nieuw aangeworven werknemers in Vlaanderen in Q2 en Q3 van 2014. We bekijken bovendien die werknemers die op het moment van aanwerving tussen de 25 en 55 jaar zijn. Enerzijds zorgt deze keuze voor een selectie van werknemers: werknemers die gedurende lange tijd bij dezelfde werkgever tewerkgesteld blijven en niet veranderen van job (en dus geen nieuwe aanwerving ervaren), worden in deze analyse niet opgenomen. Dit moet in gedachte gehouden worden bij de interpretatie van de resultaten en het bespreken van de conclusies.

Anderzijds zorgt deze selectie ervoor dat de focus in deze studie ligt op dynamische loopbanen, een voor het beleid interessante invalshoek. Daarnaast heeft het focussen op een nieuwe aanwerving als voordeel dat iedereen een meer gelijkaardige startpositie heeft. Wanneer we als startpunt bijvoorbeeld de ‘stock van werkenden’ in een bepaald kwartaal zouden kiezen en hun loopbaan overheen een periode van vijf jaar zouden volgen, zullen sommigen reeds lange tijd in hun job zitten, terwijl andere

pas zijn aangeworven. Een gelijkaardig startpunt maakt het mogelijk verschillende loopbaantrajecten beter met elkaar te gaan vergelijken. Ten slotte focussen we ook op de 25-55-jarigen, i.e. de prime-age workers. Op die manier wordt het beeld uitgezuiverd voor specifieke loopbaanpaden bij jonge intreders (doorstroom na studies) op de arbeidsmarkt en oudere uittreeders (eindloopbaanproblematiek) van de arbeidsmarkt. Deze groepen verdienen immers een onderzoek op zich.

Elk nieuw aangeworven werknemer (in Vlaanderen) krijgt elk kwartaal een bepaalde arbeidsmarktpositie. Dit zijn de volgende tien posities:

- 1) Werkend (als loontrekkende) in kwartaal x & in dezelfde job als het vorige kwartaal
- 2) Werkend (als loontrekkende) in kwartaal x, maar bij een andere werkgever als het vorige kwartaal (job-naar-job transitie)
- 3) Werkend (als loontrekkende) in kwartaal x & het kwartaal voordien niet aan het werk
- 4) Werkend als zelfstandige of helper in kwartaal x
- 5) Werkzoekend in kwartaal x
- 6) Niet-beroepsactief in kwartaal x<sup>1</sup>
- 7) Rechthebbende op leefloon/financiële hulp in kwartaal x
- 8) Arbeidsongeschikt in kwartaal x
- 9) Rechthebbende op kinderbijslag in kwartaal x
- 10) “Andere” in kwartaal x

Een loopbaan van één individu kan er bijvoorbeeld als volgt uitzien (dit is een fictief voorbeeld):

	Q2 2014	Q3 2014	Q4 2014	Q1 2015	Q2 2015	Q3 2015
Individu 1	G	B	C	D	E	F
Individu 2	B	C	D	E	F	A

#### STAP 1:

Een sequentie-analyse bekijkt hoe ‘gelijkaardig’ bovenstaande *sequenties* zijn, door de ‘afstand’ tussen beide sequenties te berekenen. Hoe zouden we met andere woorden de ene sequentie kunnen omzetten in de andere met een zo laag mogelijke *kost*? We gebruiken de methode van *full optimal matching*, waarbij men kijkt naar het minimumaantal substituties, invoegingen (insertions) of verwijderingen (deletions) van posities nodig om de ene sequentie om te zetten in de andere (Anyadike-Danes & McVicar, 2010). In bovenstaand voorbeeld zou een ‘naïeve’ afstand gelijk kunnen zijn aan 6, aangezien er 6 substituties nodig zijn om de ene sequentie om te zetten in de andere. Dit is echter geen ideale aanpak, aangezien er een sterke gelijkenis is tussen beide sequenties (in het grijs aangeduid). In het voorbeeld hierboven zou men in sequentie 1 G kunnen verwijderen in het begin en A kunnen toevoegen op het einde. Als een verwijdering (0,5) & insertie (0,5) half zoveel kost als een substitutie (1), dan zou deze transformatie slechts een kost hebben van 1.

<sup>1</sup> De categorie niet-beroepsactief bestaat uit personen met volgende positie:

- Volledige loopbaanonderbreking / volledig tijdskrediet
- Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende
- Pensioentrekkend zonder werk
- Volledig bruggepensioneerd
- Terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen
- Persoon met een tegemoetkoming aan personen met een handicap (IVT)

Wij gebruiken in deze studie de veelgebruikte basisoptie (de zgn. Levenstein distance), waarbij een substitutie een kost heeft gelijk aan 2 en een insertie/verwijdering een kost heeft van 1. Dit levert een distance matrix op met een toegewezen kost voor elke set van twee sequenties.<sup>2 3</sup>

#### STAP 2:

Deze distance matrix vormt de input voor een clusteranalyse. Het doel van de clusteranalyse is om gelijkaardige sequenties (met een gelijkaardig loopbaanpatroon en dus een lage kost om de ene sequentie om te zetten in de andere) tot dezelfde cluster te laten behoren. We maakten hierbij gebruik van de Wards' linkage methode, de meest gebruikte clustermethode bij sequentie-analyses. Dit algoritme beschouwt in het begin elke sequentie als een aparte cluster. Vervolgens worden de twee meest gelijkaardige sequenties (met de laagste kost) samengevoegd en wordt het proces herhaald (Anyadike-Danes, & McVicar, 2010). Er is geen unanieme procedure dat het aantal clusters bepaalt. We hebben ervoor gekozen om te stoppen op een groot aantal clusters, nl. 50. Vervolgens voegden we deze 50 clusters zelf manueel samen tot we 11 clusters overhouden<sup>4</sup>. Door te starten van een groot aantal clusters en deze vervolgens zelfstandig te groeperen, slagen we erin om ook kleine clusters apart te definiëren. We hebben gekozen voor dat aantal clusters dat enerzijds een voldoende mate van detail biedt, maar ook niet te hoog is. Hierbij hebben verschillende aantallen van clusters met elkaar vergeleken. Hoe elk van deze 50 clusters werden samengevoegd, wordt verder in detail uitgelegd in bijlage 1.

We maken vervolgens nog enkele andere opmerkingen.

- De posities werden gemeten aan de hand van de variabele 'socio-economische positie'. Deze variabele meet de socio-economische positie op de laatste dag van elk kwartaal. Het kan zijn dat iemand op deze laatste dag werkzoekend is, maar wel aan het werk is geweest de eerste twee maanden van dit kwartaal. Aangezien de posities in deze studie gebaseerd zijn op deze socio-economische positie, zal deze persoon als werkzoekende worden gedefinieerd in onze analyse.
- Daarnaast worden de job-naar-job transities in onze oefening gedefinieerd op bedrijfsniveau, i.e. een transitie van de ene werkgever naar het andere (in dezelfde of in een andere sector, in hetzelfde of in een ander arbeidsregime).
- De socio-economische positie 'andere' gaat om personen die niet voorkomen in de bestanden van de Belgische sociale zekerheidsinstellingen waardoor geen socio-economische positie toegewezen kan worden. Volgens de definitie van de KSZ omvat deze categorie onder andere uitgaande grensarbeiders, werknemers van Europese en internationale instellingen, zeelieden van de Belgische koopvaardij, huisvrouwen/huismannen, coöperanten en personen die enkel en alleen leven van rente-inkomsten ... Ook gaat het voor een deel om NEET-jongeren (*not in employment, education or training*).
- We vertrekken van alle aanwervingen in het Vlaams Gewest in Q2 en Q3 van 2014. Vanaf Q1 van 2014 omvatten de RSZ/KSZ-cijfers de werkgelegenheid van alle aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen werkgevers inclusief de lokale overheden (RSZ PPO). Voor 2014 was dit exclusief de lokale overheden (RSZ PPO). Vanaf Q1 van 2014 ziet men in de RSZ/KSZ-cijfers bijgevolg een schok, een plotse toename in de loontrekkende

2 De vraag stelt zich hier welke kosten men moet toewijzen aan een substitutie, verwijdering en insertie. Het specificeren van deze kosten gebeurt vaak ad hoc in de literatuur, waarop men zich baseert op enkele eenvoudige regels/inzichten. Men zou bijv. aan de transitie van een voltijdse job naar een deeltijdse een kleinere kost kunnen toewijzen dan aan de transitie van een voltijdse job naar inactiviteit. Het bepalen van de kosten en het arbitraire dat er mee gepaard gaat, is reeds vaak een punt van kritiek geweest in de literatuur (Anyadike-Danes & McVicar, 2010; Abbot & Tsay, 2000). Het definiëren van kosten voor transities brengt nl. het risico met zich mee dat de resultaten in een of andere richting worden bepaald.

3 Naast full optimal matching bestaan er nog andere algoritmes (zoals dynamic hamming, Elzinga's duration-weighted subsequence, Hollister's localized optimal matching, Marteau's time-warp edit distance...). Verscheidene studies maken een vergelijking tussen deze verschillende algoritmes of vergelijken één algoritme met verschillende kostenmatrices; deze blijken vaak tot gelijkaardige resultaten en conclusies te komen (Anyadike-Danes, & McVicar, 2010; Berglund, Nielsen, Reichenberg, & Svalund, 2023; Cebulla & Whetton, 2018; Fuller, & Stecy-Hildebrandt, 2015; Simonson, Gordo, & Titova, 2011).

4 Deze methode wordt onder meer ook gebruikt in Stewart (2009).

tewerkstelling. Voor de zekerheid nemen we daarom enkel de aanwervingen van Q2 en Q3 van 2014. Zo beschouwen we de periode tussen 2014 en 2019, een periode zonder grote economische schokken. Dit is bovendien de meest recente periode die beschikbaar is bij het datawarehouse (de vestigingsinfo is nl. beschikbaar vanaf 2014). Bovendien nemen we ook slechts de aanwervingen van 2 kwartalen mee omwille van de computercapaciteit.

*STAP 3:*

Na de sequentie- en clusteranalyse voeren we een **multinomiale logistische regressie** uit, die beschrijft welke profielen de grootste kans hebben om tot een bepaalde cluster behoren, gecontroleerd voor andere factoren. We controleren zowel voor persoons- als jobgerelateerde kenmerken (gemeten op het moment van aanwerving). De modelspecificatie voor een multinomiale logistische regressie ziet er als volgt uit. Veronderstel dat er 1, 2, ..., r verschillende clusters of loopbaantrajecten volgen uit de sequentie-analyse. Indien we cluster  $j^*$  als referentiecategorie nemen, dan geeft onderstaande formule de toename in de log-odds  $\frac{\pi_{ij}}{\pi_{ij^*}}$  weer om te behoren tot cluster  $j$  ten opzichte van de referentiecategorie  $j^*$  ten gevolge van een toename van een afhankelijke variabele ( $x_i^T$ ), terwijl de overige afhankelijke variabelen constant worden gehouden. De 'odds' is een kansverhouding, nl. de verhouding dat individu  $i$  tot cluster  $j$  behoort ten opzichte van de kans dat individu tot de referentiecluster  $j^*$  behoort.

$$\log\left(\frac{\pi_{ij}}{\pi_{ij^*}}\right) = x_i^T \beta_j \quad j \neq j^*$$

Om de kans  $\pi_{ij}$  te berekenen, wordt bovenstaande formule getransformeerd tot

$$\pi_{ij} = \frac{x_i \beta_j}{1 + \sum_{k \neq j^*} \exp(x_i \beta_k)}$$

Dit geeft de kans weer voor individu  $i$  om tot cluster  $j$  te behoren, waarbij cluster  $j$  verschillend is van de basiscategorie  $j^*$ . De kans om tot de referentiecluster  $j^*$  te behoren, is:

$$\pi_{ij} = \frac{1}{1 + \sum_{k \neq j^*} \exp(x_i \beta_k)}$$

Hierbij bevat  $X$  de variabelen geslacht, leeftijd, origine, nationaliteit, onderwijsniveau, gezinspositie, socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, het voltijds equivalent brutomaandloon, de nace1-sector van aanwerving, het statuut, arbeidsregime en bedrijfsgrootte. De onderwijsgegevens zoals hier beschikbaar bundelen informatie uit verschillende databronnen, namelijk gegevens afkomstig van (i) de VDAB, FOREM, ACTIRIS & ADG, (ii) de LED, de Leer- en Ervaringsbewijzen Databank, (iii) ARES-Saturn, (iv) CREF en (v) de CENSUS-enquête afgenomen en opgesteld in 2017. De onderwijsvariabele bevat nog heel wat ontbrekende waarden: zo'n 27% van de nieuw aangeworven werknemers in Vlaanderen heeft een ontbrekend opleidingsniveau (in 2019). Het weglaten van individuen met missing onderwijsgegevens in de regressie-analyse zou tot vertekende resultaten kunnen leiden, aangezien bij ouderen bijvoorbeeld de onderwijsgegevens vaker ontbreken dan bij jongere personen, net zoals bij nieuwkomers.<sup>5</sup> Bovendien zouden we ook een groot deel van onze populatie verliezen in de analyses. We controleren hiervoor door gebruik te maken van multiple imputation. Deze methode vult de ontbrekende waarde in zodanig dat geen observaties verloren gaan. Meer uitleg hierbij kan de lezer in bijlage 2 vinden. We gebruiken deze methode enkel voor de

<sup>5</sup> Zo blijkt 79% van de nieuw aangeworven 65-plussers, 57% van de nieuw aangeworven 60-64-jarigen en 42% van de nieuw aangeworven 55-59-jarigen in 2019 een ongekend onderwijsniveau te hebben. Voor de 25-29-jarigen, de 30-34-jarigen en de 35-39-jarigen is dit slechts resp. 10%, 13% en 19%. Ook van de personen die het kwartaal voor aanwerving de socio-economische positie 'andere' hadden, blijkt 46,8% ontbrekende onderwijsgegevens te hebben. Hierbij gaat het vermoedelijk om nieuwkomers die voordien in het buitenland verbleven. Ter vergelijking, om de personen die het kwartaal voor aanwerving aan het werk waren (in een andere, loontrekkende job), heeft 'slechts' 24,8% een ontbrekend opleidingsniveau in 2019.

regressie-resultaten, niet voor de beschrijvende resultaten. In de beschrijvende analyses kan men dus een categorie 'missing' observeren bij de onderwijsvariabele.

## 4 | Loopbaanmobiliteit: jobanciënniteit & job-naar-job transitie – beschrijvende analyse

Het startpunt van onze analyse zijn beschrijvende statistieken in verband met de loopbaanmobiliteit van werknemers tewerkgesteld in Vlaanderen. Eerst wordt de gemiddelde loopbaanmobiliteit en jobanciënniteit van werknemers tewerkgesteld in Vlaanderen nagegaan, gebaseerd op administratieve RSZ-gegevens. Hoeveel mensen zijn veranderd van de ene (loontrekkende) job naar de andere na één jaar? Hoelang blijven werknemers gemiddeld tewerkgesteld bij een werkgever na aanwerving?

Vervolgens bekijken we welke socio-economische positie deze werknemers hadden in het kwartaal voor aanwerving, en hoe dit verschilt voor de verschillende sectoren. Hierbij bekijken we ook – in het geval van de job-naar-job transitie – tussen welke sectoren er een grote intersectorale mobiliteit is en tussen welke niet. Deze oefeningen werden eveneens uitgevoerd in de vorige Viona leerstoel voor de periode tot 2015 (Goesaert et al., 2019); dit is bijgevolg een update van de cijfers. Ten slotte zoomen we in op de mobiliteit van werknemers tewerkgesteld in een knelpuntberoep: welke socio-economische positie hebben zij voor aanwerving? En in welke sector waren zij tewerkgesteld voor de aanwerving binnen het knelpuntberoep?

### 4.1 Meer werknemers zitten na één jaar in een andere (loontrekkende) job

Het aandeel loontrekkende werknemers dat één jaar later tewerkgesteld is in een andere job, neemt licht toe. Dit zien we in Tabel 4.1, die voor alle loontrekkenden in een specifiek jaar nagaat wat de socio-economische positie is één jaar later. De volledige groep van loontrekkenden wordt hier bekeken, zowel de recent aangeworvenen als de personen die reeds jaren bij hun werkgever zijn tewerkgesteld. Bovendien wordt hier enkel rekening gehouden met de hoofdjob van de persoon. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat een werknemer naast zijn hoofdjob als loontrekkende ook een zelfstandig bijberoep heeft (of omgekeerd).

Het grootste deel is één jaar later nog steeds tewerkgesteld in zijn/haar loontrekkende job, nl. 81,85% in 2018. 10,96% is van werkgever veranderd; dit is een hoger percentage dan in 2014 (8,98%). Het aandeel loontrekkende werknemers dat één jaar later tewerkgesteld is in een andere job is dus toegenomen. Daarnaast zijn er in 2018 iets meer verschuivingen van een loontrekkende naar een zelfstandige positie. In 2014 was gemiddeld 0,93% van de loontrekkenden één jaar later aan de slag als zelfstandige (in hoofdberoep), in 2018 is dit gestegen tot 1,05%.

Tabel 4.2 toont de socio-economische positie één jaar later van de zelfstandigen (en helpers) (in hoofdberoep). Het aandeel zelfstandigen dat ook één jaar later nog zelfstandige is (in hoofdberoep) schommelt rond de 75%. Het aandeel zelfstandigen (in hoofdberoep) dat één jaar later aan de slag is als loontrekkende schommelt rond de 20 à 21% in deze periode.

**Tabel 4.1 Socio-economische positie één jaar later van alle loontrekkenden in Vlaanderen in jaar x (hoofdjob) (18-64 jaar, %, gemiddelde per jaar, 2014-2018)**

	2014	2015	2016	2017	2018
loontrekkend in dezelfde job	83,42%	83,26%	82,74%	81,58%	81,85%
loontrekkend, in andere job	8,98%	9,53%	10,15%	11,06%	10,96%
vanuit loontrekkend naar zelfstandige	0,93%	0,94%	0,96%	1,03%	1,05%
werkzoekend	1,76%	1,59%	1,47%	1,28%	1,19%
niet-beroepsactief	1,82%	1,60%	1,55%	1,68%	1,56%
arbeidsongeschikt	0,51%	0,51%	0,51%	0,59%	0,63%
kinderbijslag	0,16%	0,14%	0,15%	0,13%	0,13%
leefloon/financiële hulp	0,07%	0,07%	0,08%	0,09%	0,10%
andere	2,20%	2,18%	2,22%	2,38%	2,34%

Bron RSZ/KSZ-steekproef; bewerking HIVA-KU Leuven

**Tabel 4.2 Socio-economische positie één jaar later van de zelfstandigen (en helpers) in Vlaanderen in jaar x (als hoofdjob) (18-64 jaar, %, gemiddelde per jaar, 2014-2018)**

	2014	2015	2016	2017	2018
blijft zelfstandige	75,56%	74,81%	76,56%	74,51%	74,58%
Van zelfstandige naar loontrekkend	20,33%	20,57%	19,50%	21,69%	21,36%
Van zelfstandige naar werkzoekend	1,13%	1,24%	1,08%	0,84%	0,82%
Van zelfstandige naar niet-beroepsactief	1,16%	1,00%	0,97%	1,09%	1,17%
Van zelfstandige naar andere	1,83%	2,38%	1,89%	1,87%	2,07%

\*De categorie van arbeidsongeschikten, rechthebbenden op kinderbeijslag & leefloon/financiële hulp werden samengevoegd bij de categorie 'niet-beroepsactief', omwille van een laag aantal observaties.

Bron RSZ/KSZ-steekproef; bewerking HIVA-KU Leuven

## 4.2 Geen (sterk) stijgende trend van zeer kortlopende jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt: tussen 2014 en 2018 is het aandeel zeer kortlopende jobs stabiel gebleven

Vervolgens nemen we een andere invalshoek, die ook in de rest van deze studie aangehouden zal worden. Er wordt vertrokken van alle nieuw aangeworven werknemers (en dus niet meer van alle loontrekkenden zoals in sectie 4.1). Dit heeft als gevolg dat werknemers die zeer lange tijd aan het werk zijn bij hun huidige werknemer niet opgenomen worden in deze analyse (aangezien zij geen nieuwe aanwerving ervaren). Dit zorgt voor een meer dynamische perspectief. Figuur 4.1 beschrijft hoelang werknemers tewerkgesteld blijven bij hun werkgever na aanwerving. In tegenstelling tot sectie 4 wordt hier bovendien zowel de jobduur van de nieuw gestarte hoofdjobs als bij-jobs bekeken.

We beschouwen jobs die slechts 1 of 2 kwartalen duren als zeer kortlopend. Bijna 1 op 2 van de nieuw aangeworven werknemers in Vlaanderen blijft slechts 1 of 2 kwartalen aan de slag bij hun werkgever. We merken op dat alle sectoren zijn opgenomen, ook sectoren zoals de uitzendsector en de horeca met vele kortlopende jobs. 1/10 blijft 1 à 2 jaar aan de slag en 1 op 4 blijft meer dan 2 jaar tewerkgesteld na aanwerving. Deze verhoudingen zijn tussen 2014 en 2018 zeer stabiel gebleven, met een (zeer) lichte toename in het aantal kortlopende jobs: in 2014 bleef 49% van de werknemers slechts 1-2 kwartalen na aanwerving tewerkgesteld bij hun werkgever, in 2019 is dit gestegen tot 51%. We merken op dat alle sectoren hier zijn opgenomen, ook bijvoorbeeld de uitzendsector en de horeca, sectoren die gekenmerkt worden door

Deze lichte toename ligt vermoedelijk grotendeels aan de invoering van de flexi-jobs in 2014-2015<sup>6</sup>. In Figuur 4.2 en Figuur 4.3 bekijken we de evolutie van de jobduur na aanwerving per arbeidsregime

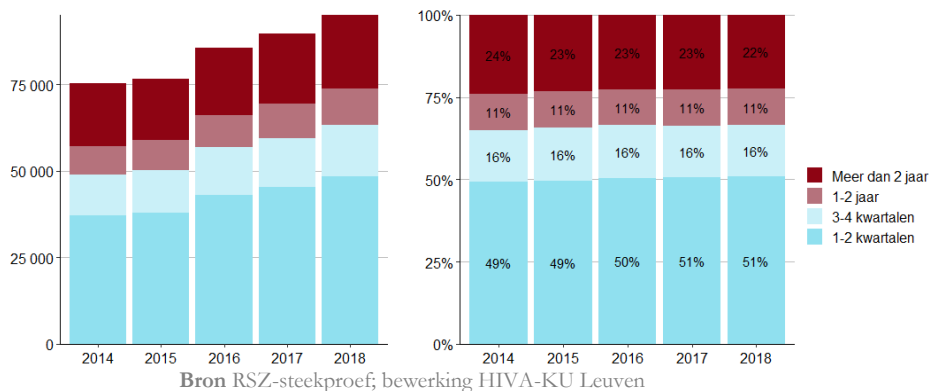
<sup>6</sup> In de Dynam-Reg Release Q4 2021-2022 wordt aangetoond dat het aandeel flexi-jobs onder de aanwervingen stelselmatig toeneemt vanaf 2014-2015.



en per leeftijd. Enkel voor de aanwervingen bij de 55-plussers (& min-25-jarigen) zien we een (lichte) toename van het aantal kortlopende jobs. Dit zijn typisch de leeftijdsgroepen die vaker een flexi-job uitoefenen.

- Onder de min-25-jarigen stijgt het aandeel kortlopende jobs van 57% in 2014 naar 59% in 2019, eveneens een beperkte stijging. Enkel onder de 55-plussers zien we een meer uitgesproken toename, van 43% in 2014 naar 48% in 2018. Hiertegenover staat een dalend aandeel jobs met een duurtijd van meer dan 2 jaar onder de nieuw aangeworven 55-plussers, van 38% naar 45%.
- Onder de werknemers aangeworven in een speciaal arbeidsregime blijft het aandeel dat slechts 1 à 2 kwartalen stabiel, van 73% naar 74% tussen 2014-2018. Onder de voltijdse en deeltijdse aanwervingen daarentegen ligt het aandeel kortlopende jobs na aanwerving typisch gezien ruim lager (met resp. zo'n 24% en 39%). Dit cijfer evolueert vrij stabiel.

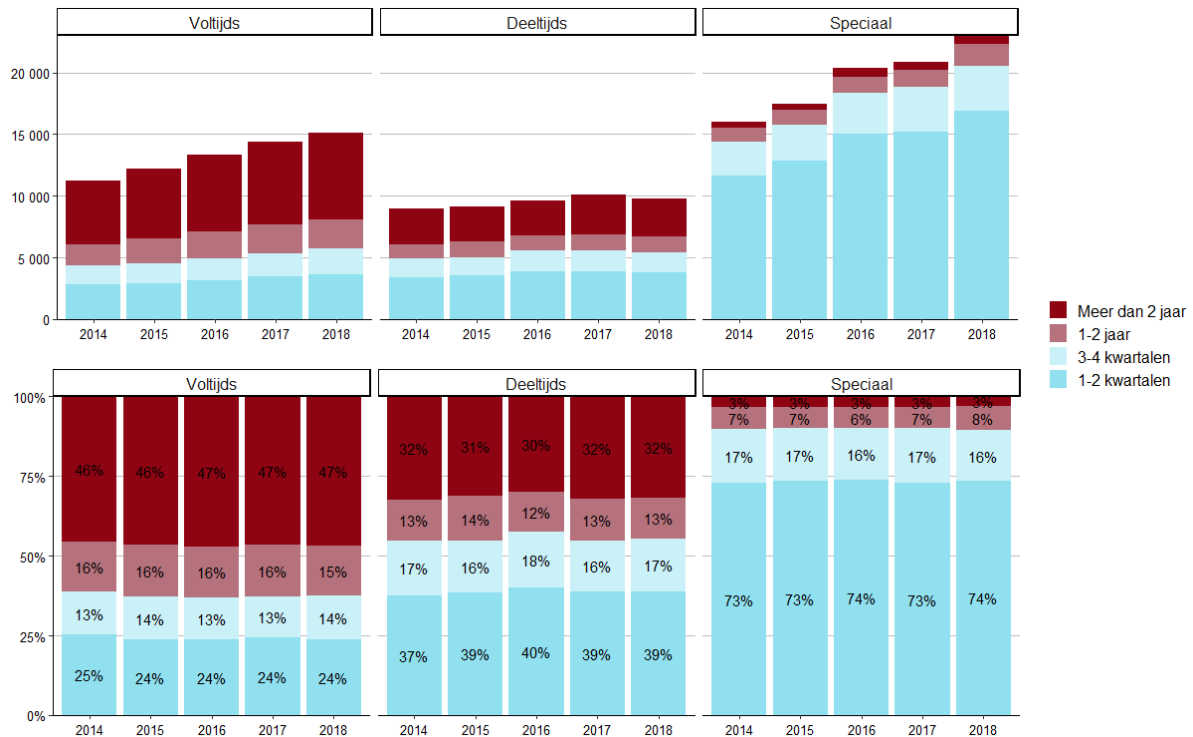
**Figuur 4.1 Evolutie jobanciënniteit: hoelang blijven de zittende (loontrekkende) werknemers aan het werk in hun huidige job na aanwerving in Vlaanderen (in hun hoofd- of bijjob) (# & %, Q2 & Q4 2014-2018)<sup>7</sup>**



<sup>7</sup> We merken op dat deze cijfers (licht) verschillen van de cijfers uit de vorige Viona-leerstoel, toen eveneens de jobanciënniteit na aanwerving werd bestudeerd. Dit heeft te maken met enkele technische aanpassingen die uitgevoerd werden:

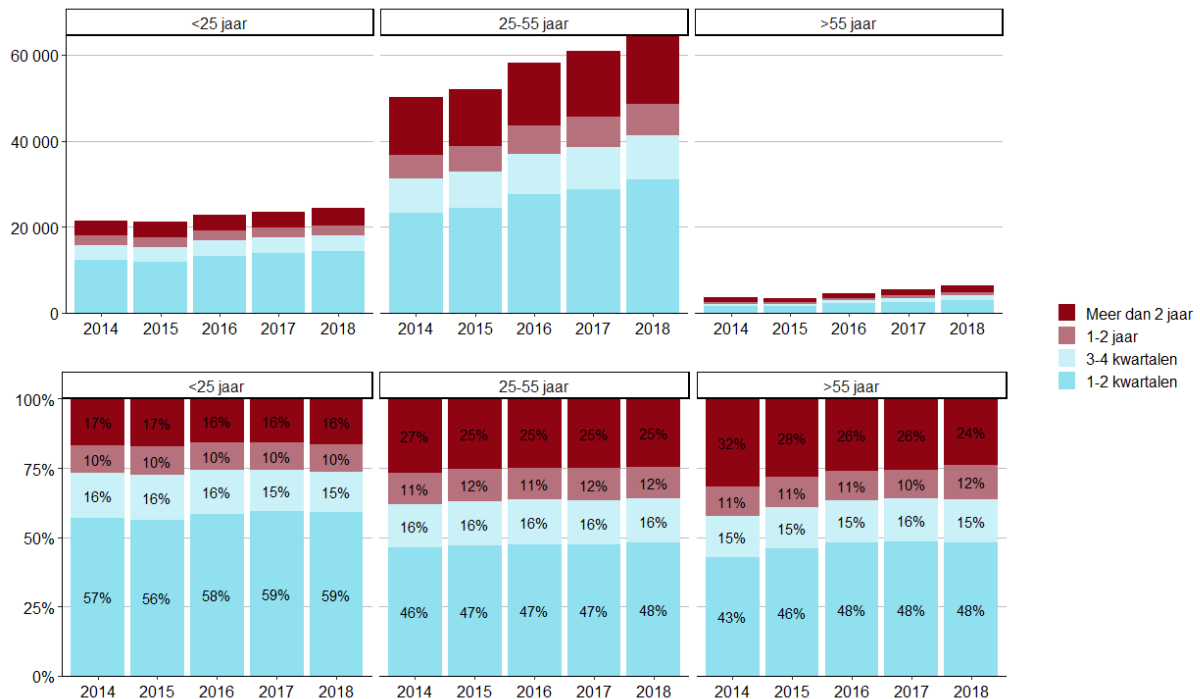
- Het opvolgen van de hoofdjob overheen de tijd.  
Somnige loontrekkenden zullen zowel een hoofd- als bijjob hebben. Deze bijjob kan in de toekomst de hoofdjob worden van de persoon. Dit is geen nieuwe aanwerving, maar een verderzetting van de bijjob als hoofdjob. Voor het berekenen van de jobduur van deze job houden we nu eveneens rekening met het aantal kwartalen/jaren dat deze persoon deze job had als bijjob. Deze correcties werden toegevoegd.
- Het verwijderen van die observaties waarbij de persoon een voltijds equivalent inclusief gelijkgestelde dagen heeft gelijk aan nul.  
Wanneer een persoon in een kwartaal een voltijds equivalent inclusief gelijkgestelde dagen heeft gelijk aan nul, dan vermoeden we dat deze persoon geen werk heeft verricht. Daarom werden deze persoon niet meegerekend als loontrekkenden (in het specifieke kwartaal). Dit is een minder ruwe oplossing in vergelijking met de vorige leerstoel: ook dan trachten we hiermee rekening te houden, maar deden we dat door observaties met een voltijds equivalent exclusief gelijkgestelde dagen of een lege loonobservatie niet mee te nemen in de analyse.

**Figuur 4.2 Evolutie jobanciënniteit: hoelang blijven de zittende (loontrekkende) werknemers aan het werk in hun huidige job na aanwerving in Vlaanderen (hoofd-of bijjob) – per regime van aanwerving (# & %, Q2 & Q4 van 2014-2018)**



Bron RSZ-steekproef, bewerking HIVA-KU Leuven

**Figuur 4.3 Evolutie jobanciënniteit: hoelang blijven de zittende (loontrekkende) werknemers aan het werk in hun huidige job na aanwerving in Vlaanderen (hoofd-of bijjob) – naar leeftijd (# & %, Q2 & Q4 van 2014-2018)**

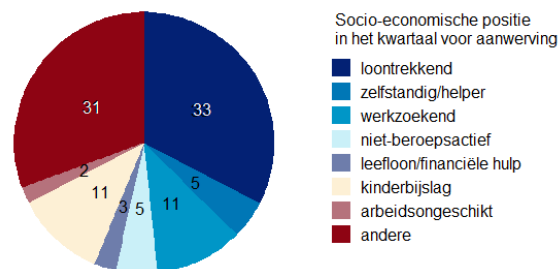


Bron RSZ-steekproef, bewerking HIVA-KU Leuven

### 4.3 38% van de nieuwe werknemers in Vlaanderen was voor de start van een nieuwe job reeds aan het werk

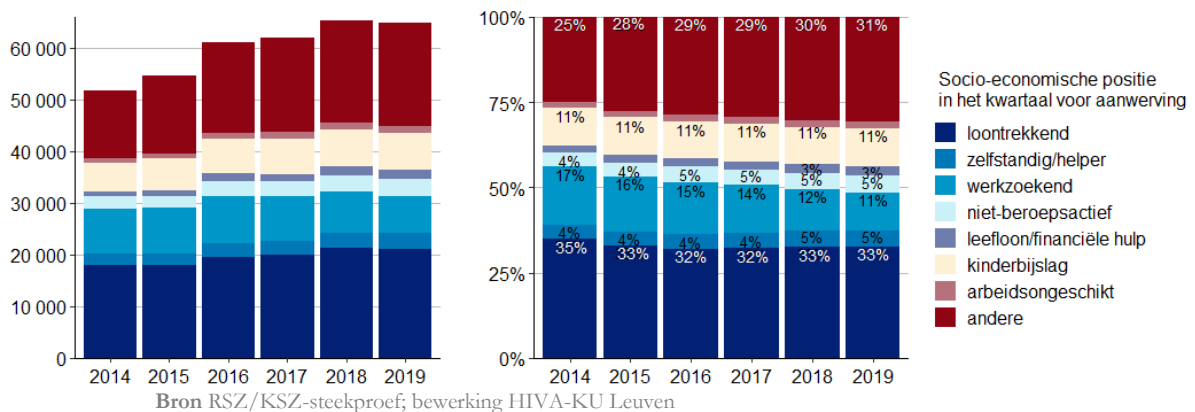
Vervolgens bekijken we vanuit welke posities de nieuw aangeworven werknemers in Vlaanderen instromen en hoe deze instroomposities zijn geëvolueerd overheen de tijd. In 2019 was 33% van de nieuw aangeworven loontrekkenden het kwartaal voordien ook aan de slag in een loontrekkende (maar andere) job. Zo'n 5% was aan het werk als zelfstandige in hoofdberoep (of helper) het kwartaal voor aanwerving. 11% was werkzoekend, 3% ontving een leefloon of financiële hulp, 11% zat voor aanwerving nog op de schoolbanken<sup>8</sup> en 2% stroomt in vanuit een arbeidsongeschikte positie (opnieuw tewerkgesteld bij de vroegere werkgever of bij een nieuwe werkgever). Zowel het aandeel werknemers dat instroomt vanuit een leefloon- als vanuit een arbeidsongeschikte positie (in de totale instroom) kent een lichte toename tussen 2014-2019, resp. van 2,0% naar 2,7% en van 1,9% naar 2,1%. Ten slotte zien we nog de grote restcategorie 'andere', met 31%<sup>9</sup>. De instroom vanuit deze categorie kent ook een sterke toename, van 25% in 2014 naar 31% in 2019.

**Figuur 4.4** Socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving in Vlaanderen (hoofdjob, %, 2019)



Bron RSZ/KSZ-steekproef; bewerking HIVA-KU Leuven

**Figuur 4.5** Evolutie socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving in Vlaanderen (hoofdjob, # & %, 2014-2019)



Bron RSZ/KSZ-steekproef; bewerking HIVA-KU Leuven

De verdeling van deze instroomposities kent sterke sectorale verschillen. Dit wordt weergegeven in Figuur 4.6. Sectoren zoals de industrie, de bouw, de retail, de vervoer/opslag, de ICT, de financiële sector, het vastgoed en het openbaar bestuur en defensie trekken relatief veel werknemers aan: reeds 50% of meer van de nieuw aangeworven personen in 2019 was het kwartaal voor aanwerving ook reeds aan het werk (als loontrekkende/zelfstandige/helper). In de industrie en de financiële sector stijgt dit aandeel zelfs tot 60%. In de vastgoedsector en het onderwijs stroomt bovendien zo'n 14%-15% in vanuit een zelfstandige positie, dit aandeel is nergens hoger. Daarnaast zijn er de welgekende

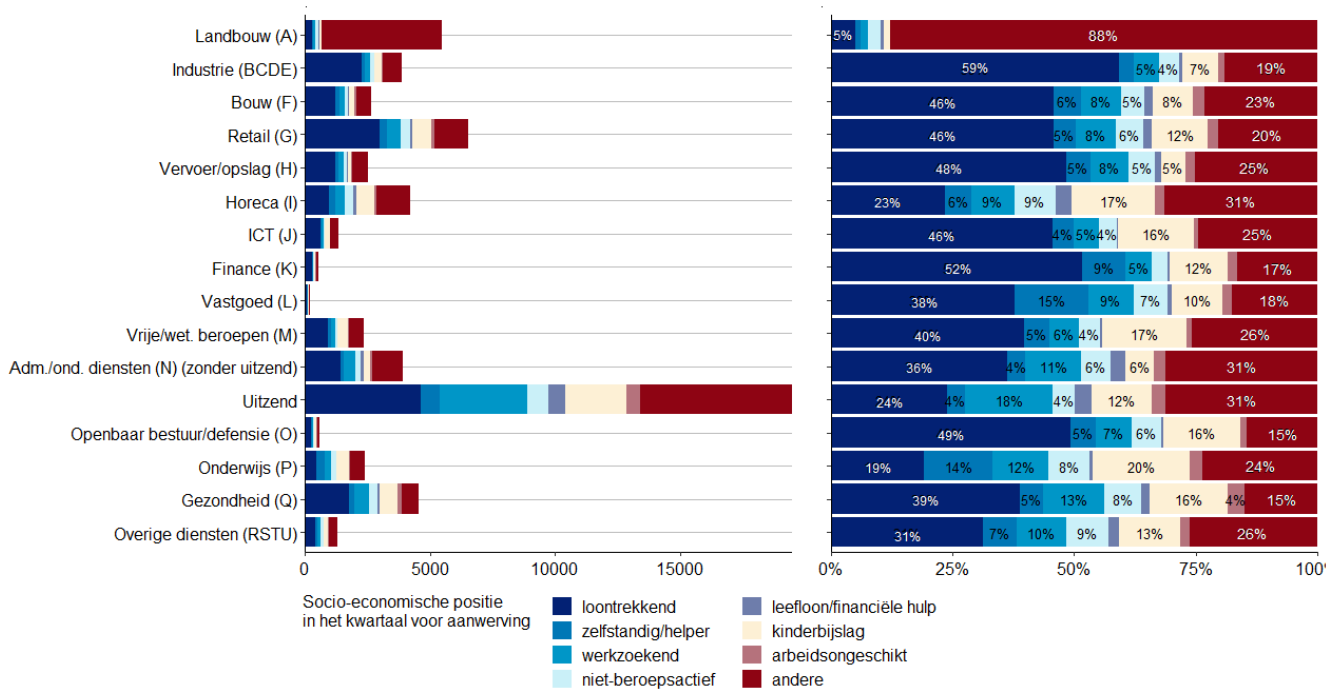
<sup>8</sup> Het ontvangen van kinderbijslag beschouwen we als een proxy voor een jongere die een opleiding volgt.

<sup>9</sup> Zie sectie 3.2 voor meer uitleg in verband met de restcategorie 'andere'.

sectoren zoals de horeca en de uitzend<sup>10 11</sup>, die een sterk instroomkanaal vormen voor niet-werkenden: slechts rond de 30% van de nieuw aangeworven personen in deze sectoren was het kwartaal voor aanwerving ook reeds aan het werk.

Wat de instroom van werkenden per sector betreft observeren we bovendien een zekere mate van specialisatie. Figuur 4.7 vat deze inzichten samen. Zo waren 43% van de ingestroomde werknemers in de bouw in het vorige kwartaal ook actief in de bouwsector. In de gezondheidszorg gaat het over 51%; binnen de landbouw komt 67% van de werkenden uit de sector. Ook in de horeca en de retail zien we dit belang van de (eigen) dienstensector eveneens terugkomen. Ook de uitzendsector is een opvallend kanaal, onder meer binnen de industrie (47%), de logistieke sector (42%) en de administratieve en ondersteunende diensten (32%).

**Figuur 4.6 Socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving in Vlaanderen, per sector van aanwerving (hoofdjob, # & %, 2019)**

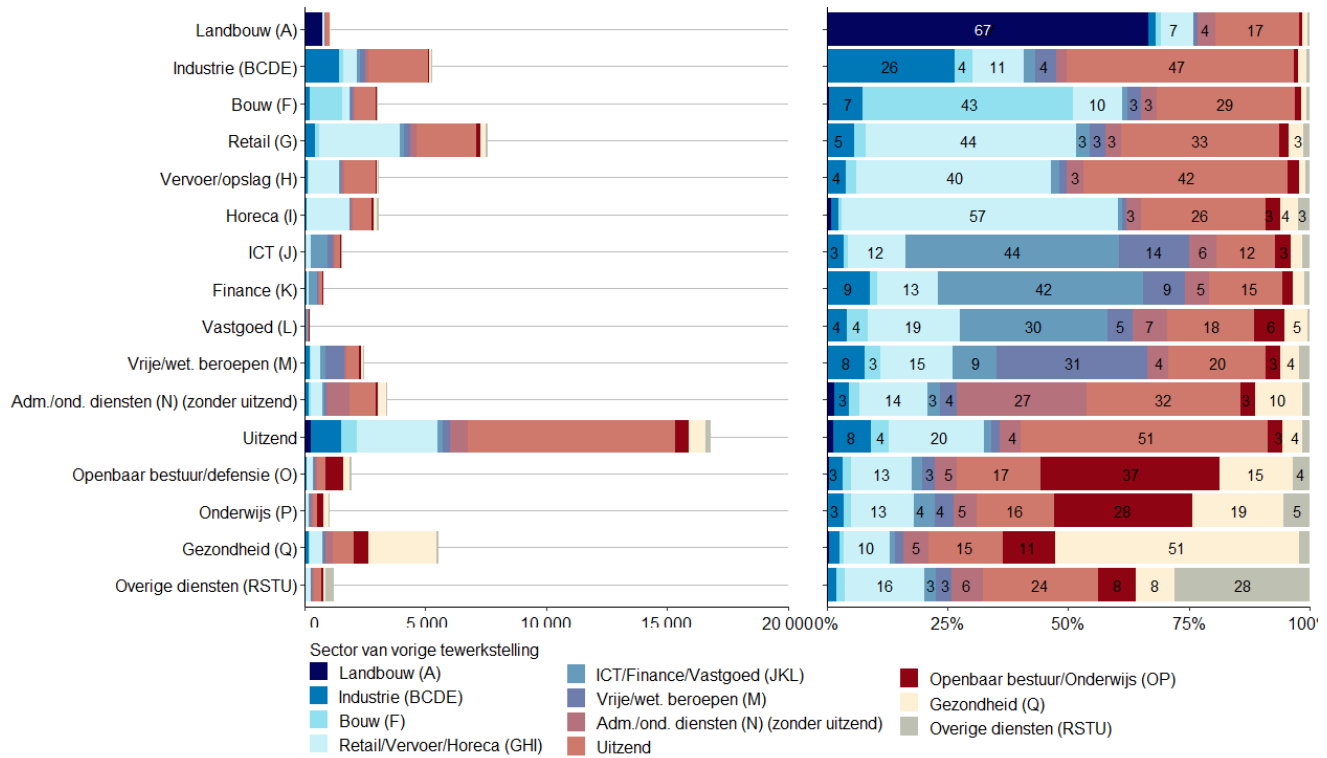


Bron RSZ/KSZ-steekproef; bewerking HIVA-KU Leuven

<sup>10</sup> De uitzendsector wordt hier gemeten via het paritair comité voor uitzendarbeid (322, zonder het paritair comité van de dienstencheques 322.01).

<sup>11</sup> We maken hierbij de volgende opmerking: een aanwerving in een nieuwe uitzendjob houdt volgens onze dataset in dat de uitzendwerker wordt tewerkgesteld via een nieuw uitzendbureau. Wanneer de uitzendwerker verandert van job maar bij hetzelfde uitzendbureau blijft, zal dit niet als een aanwerving worden beschouwd.

**Figuur 4.7 Sector van vorige tewerkstelling in het geval van job-naar-job transitie in Vlaanderen, per sector van aanwerving (# & %, 2019)**



Bron RSZ/KSZ-steekproef; bewerking HIVA-KU Leuven

### Job-naar-job transitie in knelpuntsectoren

Uit de analyse hierboven bleek dat 38% van de nieuw aangeworven werknemers in Vlaanderen voordien ook reeds aan het werk was (job-naar-job transitie). Zien we een gelijkaardig beeld wanneer we inzoomen op enkele sectoren met een groot tekort aan arbeidskrachten, nl. de zogenaamde knelpuntberoepen? Hiervoor zijn we vertrokken vanuit de meest recente knelpuntberoepenlijst van de VDAB (VDAB, 2023). Meer specifiek zijn we vertrokken vanuit de top tien knelpuntberoepen en hebben we deze vergeleken met de nace-sectorindeling. Vervolgens werden die nace-sectoren geselecteerd (tot op het nace3-digit niveau) die zo nauw mogelijk aansluiten bij het knelpuntberoep in kwestie. We voegden hieraan nog de onderwijssector toe (lager, primair & secundair). We merken hierbij op dat het onmogelijk is een één-op-één analyse uit te voeren, aangezien de beroepen/sector-classificatie van de VDAB (op basis van Competent) en de lijst met nace-codes niet dezelfde is, waardoor onderstaande metingen een benadering zijn. In Tabel b1.1 in bijlage 1 staat de lijst van de top 10 knelpuntberoepen en hun bijhorende nace-codes. In Figuur b1.1. wordt de socio-economische positie in het kwartaal voor instroom voor elk van deze knelpuntsectoren weergegeven, in Figuur b1.2 de sector van vorige tewerkstelling voor job-naar-job transities.

Bij deze 'knelpuntsectoren' zien we steeds een vrij grote instroom vanuit werk (als loontrekkende of zelfstandige): rond de 50% was voor aanwerving in de knelpuntsector ook reeds aan het werk. In de industriële en bouwsectoren zien we een grote instroom vanuit werk, nl. rond de 50% of meer. Dit ligt in lijn met het algemene beeld van Figuur 3.6. Ook in de overige menselijke gezondheidszorg (nace-sector 869, waaronder de verpleegkundigen) was 57% voor aanwerving aan het werk. Een ander beeld zien we bij de medewerkers in de fruitteelt, waar 90% instroomt vanuit de socio-economische positie 'andere', wat sterk doet vermoeden dat het hierbij gaat om seizoenarbeiders die voor aanwerving in het buitenland verbleven. Ook bij schoonmakers bij mensen thuis (sector 812 – reiniging) stroomt 37% in vanuit de socio-economische positie 'andere'. Deze sector vormt ook een relatief groot instroomkanaal voor werkzoekenden (12%). Ook leefloners vinden hun weg naar deze sector, met 4% van de aanwervingen. Dit is nergens hoger (zowel in relatieve als in absolute aantallen). Ten slotte zien we dat net afgestudeerden (i.e. personen die recht hebben op kinderbijslag) een groot instroomkanaal vormen bij boekhouders, verpleegkundigen en in het onderwijs. Maar liefst 29% van de nieuwe boekhouders startte vanuit deze positie. Bij de verpleegkundigen en in het onderwijs is dit resp. 14% en 17%.

Net zoals het algemene beeld in Figuur 4.7. zien we ook bij de knelpuntberoepen een sterke mate van specialisatie, met steeds een grote instroom vanuit de eigen sector. Zo zien we bijvoorbeeld dat rond de 50 à 60% van personen tewerkgesteld als calculator bouw (sectoren 412, 421, 422 & 429) of als werfleider (sectoren 412, 421, 422, 429, 432) instromen vanuit de bouwsector (nace1d-niveau). Een ander voorbeeld: 52% van de nieuw gestarte boekhouders (sector 692) was voordien ook reeds aan de slag in de vrije en wetenschappelijke beroepen. Daarnaast vormt ook de uitzendsector steeds een belangrijk instroomkanaal, zeker in de industriële beroepen/sectoren. Wat betreft de schoonmakers bij mensen thuis, blijkt dat er naast de uitzend (29%) en de eigen sector (de administratieve & ondersteunende diensten zonder uitzend (34%)) er eveneens een vrij grote instroom is vanuit de gezondheidssector (16%). Een gelijkaardig beeld zien we terugkeren bij de onderwijssector, waar 20% instroomt vanuit de gezondheidssector.

## 5 | Loopbaanmobiliteit: de loopbanen van werknemers in Vlaanderen in beeld door de lens van een sequentie-analyse

### 5.1 De sequentie-analyse resulteert in 11 loopbaantrajecten, ingedeeld in vier groepen: de stabiel werkenden, de volatiel werkenden, de niet-werkende outsiders en de 'andere'

We tonen in deze sectie de resultaten van de sequentie-analyse, waarbij we de loopbanen van personen tussen 25 en 55 jaar (tussen 2014 en 2019) gedetailleerd in beeld brengen. De methodologische opmerkingen werden reeds uitgebreid uitgelegd bij 'data & methodologie'. We herhalen dat in deze sequentie-analyse vertrokken wordt van alle nieuw aangeworven werknemers in Vlaanderen (in Q2 & Q3 van 2014). Dit zorgt voor een selectie van werknemers: werknemers die gedurende lange tijd bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn (en geen aanwerving ervaren), worden niet meegenomen. Hierdoor beschouwen we een meer dynamisch perspectief. Dit moet in gedachte gehouden worden bij de interpretatie van de resultaten. Het focussen op een nieuwe aanwerving zorgt ervoor dat iedereen een meer gelijkaardige startpositie heeft, waardoor de verschillende loopbaantrajecten na aanwerving gemakkelijker met elkaar vergeleken kunnen worden. De focus op de 25-55-jarigen werd gelegd om specifieke loopbaanpaden van jonge intreders en oudere uittreeders van de arbeidsmarkt buiten beschouwing te laten. Er wordt ten slotte enkel gekeken naar de hoofdjob van de werknemers.

In totaal bekijken we 12 712 individuele loopbaantrajecten (met een 10% steekproef). Deze zijn afgebeeld in Figuur 5.1. Dit is een indexplot waarbij elke lijn de individuele loopbaan van één werknemer weergeeft.

Die werknemer kan gedurende elk kwartaal volgende arbeidsmarktposities innemen:

- 1) Werkend (als loontrekkende) in kwartaal x & in dezelfde job als het vorige kwartaal
- 2) Werkend (als loontrekkende) in kwartaal x, maar bij een andere werkgever als het vorige kwartaal (job-naar-job transitie)
- 3) Werkend (als loontrekkende) in kwartaal x & het kwartaal voordien niet aan het werk
- 4) Werkend als zelfstandige of helper
- 5) Werkzoekend
- 6) Niet-beroepsactief
- 7) Rechthebbende op leefloon/financiële hulp
- 8) Arbeidsongeschikt
- 9) Rechthebbende op kinderbijslag
- 10) Andere

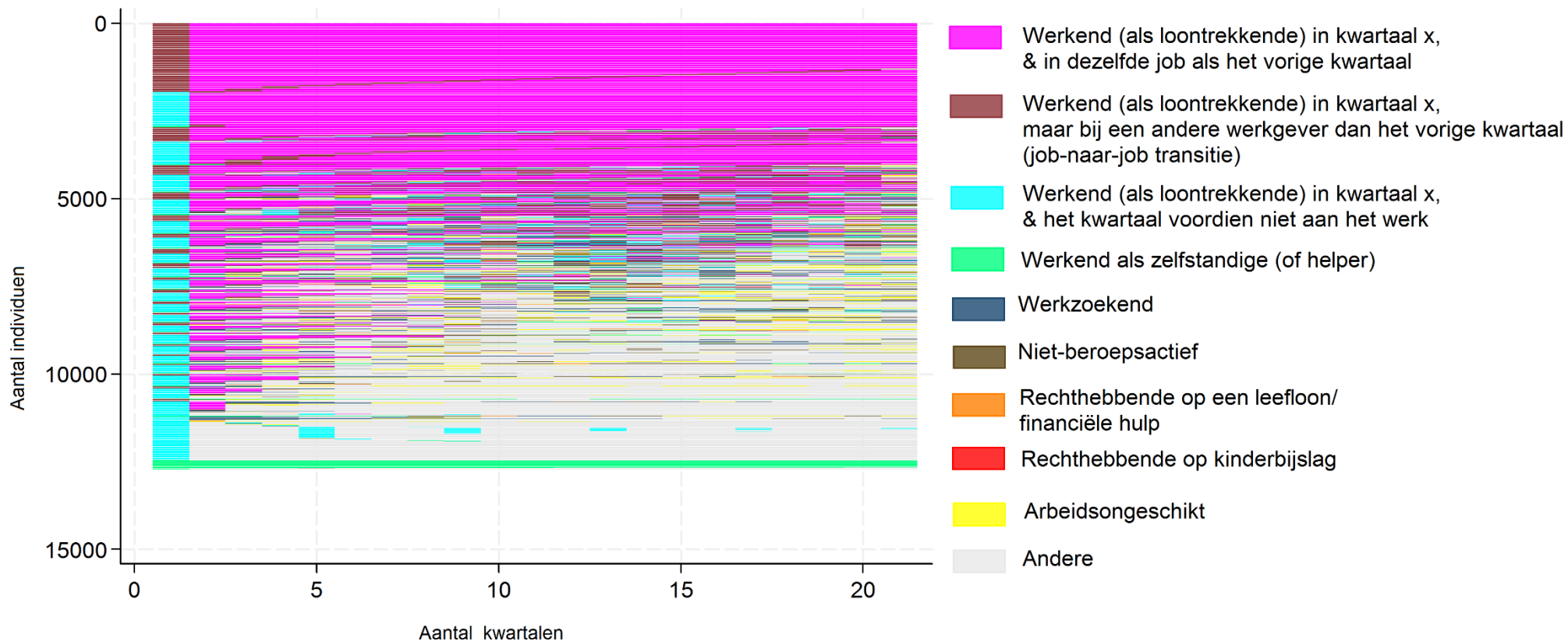
Het eerste kwartaal – i.e. het kwartaal van aanwerving - neemt drie mogelijke kleuren aan: roos, roodbruin of groen. De werknemer is namelijk een nieuwe job gestart, waarbij

- De werknemer start in een nieuwe, loontrekkende job en de werknemer het kwartaal voor aanwerving ook reeds aan het werk was in een andere job (als loontrekkende of zelfstandige) (roos)
- De werknemer start in een nieuwe, loontrekkende job en de werknemer voordien niet aan het werk was (werkzoekend, niet-beroepsactief, leefloon, kinderbijslag, arbeidsongeschikt of andere) (roodbruin)
- De werknemer start als zelfstandige (groen)

Vervolgens wordt de loopbaan van de werknemer voor een periode van vijf jaar gevolgd (of 20 kwartalen). Een deel zal gedurende deze vijf jaar na aanwerving in dezelfde job tewerkgesteld blijven (roze kleur). Een ander deel zal dan weer aan de slag blijven als zelfstandige (groen), of bijvoorbeeld uitstromen naar één van de hierboven vermelde posities. Deze globale indexplot wordt in Figuur 5.2 opgedeeld in 11 verschillende clusters.

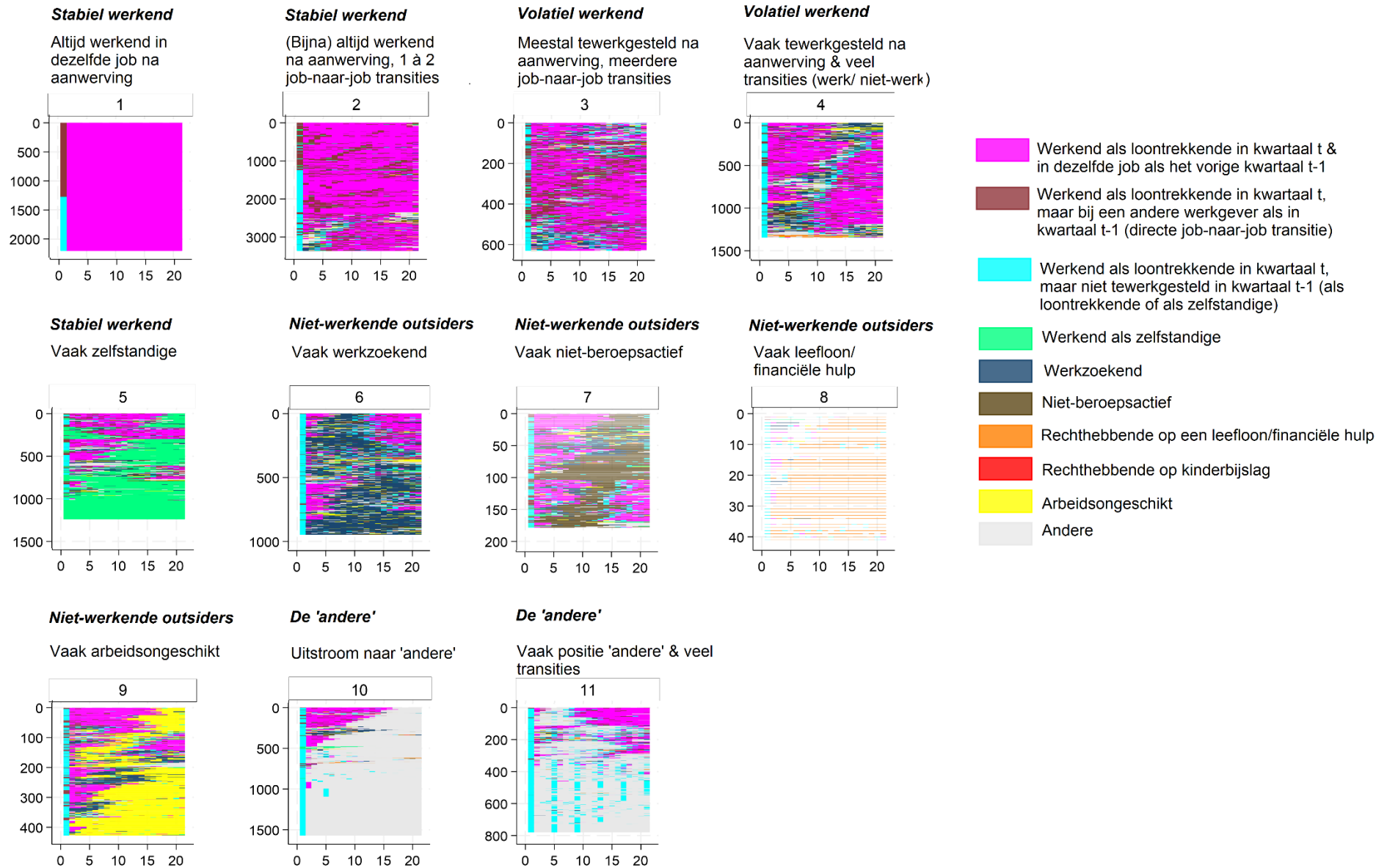


**Figuur 5.1 Globale indexplot – sequentie-analyse: loopbaantrajecten van alle werknemers aangeworven in Q2 en Q3 van 2014 in Vlaanderen (hoofdjob)**



Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

**Figuur 5.2** Sequentie-analyse: 11 loopbaantrajecten van werknemers aangeworven in Q2 en Q3 van 2014 in Vlaanderen (hoofdjob) – loopbaan vijf jaar na aanwerving



Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

Elke cluster bevat individuen die een gelijkaardig loopbaanpatroon vertonen. Deze 11 clusters kunnen we op basis van hun kenmerken (weergegeven in Tabel 5.2, Figuur 5.3, Figuur 5.4, Figuur 5.5) indelen in vier grote categorieën: de stabiel werkenden, de volatiel werkenden, de niet-werkende outsiders en de ‘andere’.

**Tabel 5.1** Sequentie-analyse: 11 loopbaantrajecten van werknemers aangeworven in Q2 en Q3 van 2014 in Vlaanderen (hoofdjob) – grootte van de 11 loopbaantrajecten

Cluster	Aantal personen	Aandeel
1	2 202	17,3%
2	3 359	26,4%
3	630	5,0%
4	1 343	10,6%
5	1 237	9,7%
6	946	7,4%
7	178	1,4%
8	41	0,3%
9	427	3,4%
10	1570	12,4%
11	779	6,1%
Totaal	12 712	100%

Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

#### ❖ **Stabiel werkend**

Het gaat hier om de clusters 1, 2 en 5. De individuen die deze loopbaanpaden volgen, blijven zo goed als de volledige vijf jaar na aanwerving aan het werk en ondernemen slechts een beperkt aantal transitie gedurende deze vijf jaar. Samen maken deze drie ‘stabiel werkende’ clusters 53% uit van alle nieuw gestarte werknemers in Q2/Q3 van 2014.

##### ▪ **Cluster 1 – altijd tewerkgesteld in dezelfde job na aanwerving**

In cluster 1 starten de werknemers bij een nieuwe werkgever en blijven gedurende de volledige vijf jaar na aanwerving aan de slag bij deze werkgever. Het betreft 17,3% van alle nieuw aangeworven werknemers in Q2/Q3 van 2014. In Figuur 5.4 zien we dat cluster 1 een mix van sectoren bevat. 20% onder hen wordt aangeworven in de industrie, 15% in de retail en 13% in de gezondheidssector. Daarnaast zien we ook de bouw (7%), het vastgoed (8%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (6%), de administratieve en ondersteunende diensten zonder uitzend (8%) en het onderwijs (6%) terugkomen.

##### ▪ **Cluster 2 – (bijna) altijd werkend na aanwerving, 1 à 2 job-naar-job transitie**

Ook in cluster 2 starten de werknemers bij een nieuwe werkgever en blijven zij vijf jaar na aanwerving grotendeels tewerkgesteld als loontrekkende. Gemiddeld gezien zijn ze 20 van de 21 kwartalen tewerkgesteld als loontrekkende. Wel zien we dat zij gemiddeld 4 keer van positie veranderen. Zo veranderen ze gemiddeld 1 keer in de vijf jaar na aanwerving naar een andere werkgever (job-naar-job transitie). Daarnaast komen zij heel af en toe in een niet-werkende positie terecht (werkzoekend, niet-beroepsactief, arbeidsongeschikt of ‘andere’), al is dit slechts voor een korte periode. Deze cluster vormt de grootste cluster en omvat 26,4% van alle nieuw ingestroomde werknemers in Q2/Q3 van 2014.

Dit beeld zien we ook terug in de grafiek 5.3. 67% van de personen in deze cluster zijn de volledige 5 jaar na aanwerving aan het werk, de overige 33% is eveneens vaak tewerkgesteld in de vijf jaar

nadien (tussen de 2 tot 5 jaar). 51% van de personen in deze cluster maakt 3 à 4 transitie van de ene naar de andere positie. Bovendien zien we dat 52% van de personen in deze cluster 1 à 2 job-naar-job transitie maakt.

In cluster 2 zien we dat de uitzendsector een grotere rol inneemt dan in cluster 1 (Figuur 5.4): 29% onder hen wordt aangeworven in de uitzend. Ze blijven echter niet lang in de uitzendsector tewerkgesteld (Figuur 5.5): zo'n 16% van de werknemers in deze cluster zijn overheen de periode slechts 1-2 kwartalen tewerkgesteld in de uitzend, 12% tussen 3 en 4 kwartalen, 6% tussen de 1 en 2 jaar en 4% is langer dan 2 jaar tewerkgesteld in de uitzend (overheen de volledige periode). 62% is nooit tewerkgesteld geweest in de uitzend. Verder zien we in cluster 2 gelijkaardige sectoren terugkomen als in cluster 1: de industrie, de retail, de bouw, de gezondheidssector en de administratieve en ondersteunende diensten zonder uitzend (Figuur 5.4).

- **Cluster 5 – zelfstandige**

9,7% van de nieuw gestarte werknemers in Vlaanderen behoort tot cluster 5. Deze cluster groepeerde die personen die gedurende de vijf jaar na aanwerving lange periode als zelfstandige (in hoofdberoep) aan de slag gaan. Ze zijn gemiddeld 19,5 kwartalen aan het werk, waarvan gemiddeld 11,5 als zelfstandige. Deze gemiddeldes verbergen een grote diversiteit. Zo zien we in cluster 5 een groep werknemers die start als zelfstandige en dit ook blijven gedurende de vijf jaar na aanwerving. Anderen blijven gedurende enige tijd nog tewerkgesteld in de nieuwe (loontrekkende) job en starten nadien pas als zelfstandige. Nog anderen maken de omgekeerde beweging: zij starten als zelfstandige om nadien in een loontrekkende job aan de slag te gaan.

- ❖ **Volatiel werkend**

Het gaat hier om clusters 3 en 4. De personen in deze clusters zijn gedurende de volledige vijf jaar na aanwerving meestal tewerkgesteld en maken een groot aantal transitie gedurende deze periode.

- **Cluster 3 – Meestal tewerkgesteld, meerdere job-naar-job transitie**

5,0% van de nieuw aangeworven personen (in Vlaanderen) in Q2/Q3 van 2014 volgen het loopbaanpad van cluster 3. Zij zijn gemiddeld 19 kwartalen aan het werk als loontrekkende gedurende de volledige periode; bijgevolg blijken ze gemiddeld 2 kwartalen niet aan het werk te zijn (werkzoekend, niet-beroepsactief, leefloon, arbeidsongeschikt, andere). Dit zijn opnieuw gemiddeldes en bijgevolg zullen sommige personen in dit loopbaanpad een langere niet-werkende periode ervaren, terwijl anderen ononderbroken aan het werk zijn. 31% van de personen in deze cluster is de volledige vijf jaar na aanwerving steeds aan het werk (Figuur 5.3), de overige 69% is eveneens meestal aan het werk na aanwerving (tussen de 2-5 jaar). 28% van de personen in deze cluster is tussen de 1 en 2 kwartalen werkzoekend gedurende de vijf jaar na aanwerving, 36% behoort 1 à 2 kwartalen tot de positie 'andere'.

De personen in deze cluster maken enorm veel transitie gedurende de vijf jaar, gemiddeld 10. Ook merken we op dat de personen in deze cluster – in vergelijking met de andere clusters – het vaakst veranderen van de ene job naar de andere (gemiddeld 3 job-naar-job transitie gedurende de 5 jaar na aanwerving). Dit beeld zien we eveneens terug in Figuur 5.3: 78% van de personen in deze cluster maakt 8 transitie of meer gedurende de vijf jaar na aanwerving. 40% maakt 3 à 4 job-naar-job transitie gedurende deze periode, voor nog eens 20% zijn dit zelfs 5 à 7 job-naar-job transitie.

- **Cluster 4 – Vaak tewerkgesteld & veel transitie (werk/niet-werk)**

De personen met dit loopbaantraject zijn nog vaak aan het werk, gemiddeld 17 kwartalen (van de 21), maar afgewisseld met periodes van werkloosheid/inactiviteit. Deze cluster bevat 10,6% van alle nieuw aangeworven personen in Q2/Q3 van 2014. Net zoals cluster 3 maken de personen die het loopbaanpad van cluster 4 volgen gedurende de vijf jaar na aanwerving veel transitie, gemiddeld 8. 39% van de personen in deze clusters maken tussen de 5 en 7 transitie, 47% maakt zelfs 8 transitie of meer (Figuur 5.3). Hierbij gaat het minder om directe job-naar-job transitie zoals in cluster 3,

maar om transitie in- en uit werk. 30% van de personen in deze cluster bevindt zich 1 à 2 kwartalen in een werkzoekende positie, 22% 3 à 4 kwartalen en 13% tussen de 1 à 2 jaar (al dan niet aaneensluitend).

Zowel cluster 3 als cluster 4 worden gekenmerkt door meer kortlopende jobs. De uitzend (en de horeca) spelen in deze clusters een grotere rol. 40% van de personen in cluster 3 wordt initieel aangeworven via de uitzend, in cluster 4 bedraagt dit 32% (Figuur 5.4). Ook worden resp. 8% en 6% aangeworven in de horeca, een hoger aandeel dan in de andere werkende clusters. In Figuur 5.5 zien we eveneens de uitzendsector opvallen: 24% van de personen in cluster 3 zijn tussen de 2 tot 5 jaar tewerkgesteld in de uitzendsector, 18% tussen de 1 en 2 jaar. Slechts 27% van de personen in deze cluster heeft nooit in de uitzendsector gewerkt. Daarnaast zien we net zoals in clusters 1 en 2 de industrie, bouw, de retail, de administratieve en ondersteunende diensten terugkeren.

#### ❖ **De niet-werkende outsiders**

Daarnaast worden nog een aantal clusters onderscheiden waarin de personen een groot deel van de periode na aanwerving niet aan het werk zijn (werkzoekend, niet-beroepsactief, rechthebbend op een leefloon of arbeidsongeschikt), vandaar de naam 'outsiders'. Het gaat om de loopbaantrajecten van clusters 6, 7, 8 en 9. Resp. 7,4%, 1,4%, 0,3% en 3,4% van de nieuw aangeworven personen volgen deze loopbaantrajecten.

##### ▪ **Cluster 6 - Vaak werkzoekend**

In cluster 6 zijn de personen gemiddeld slechts 10 van de 21 kwartalen aan het werk, waarvan ze zich gemiddeld 8 kwartalen in een werkzoekende positie bevinden. 55% van de personen in deze cluster is langer dan 2 jaar werkzoekend (al dan niet aaneensluitend), 27% tussen de 1-2 jaar (Figuur 5.3). Ook hier blijken de personen die dit loopbaanpad volgen veel transitie te maken. Meer specifiek zien we in Figuur 5.3 dat 65% 8 transitie of meer maakt gedurende de vijf jaar na aanwerving.

##### ▪ **Cluster 7 - Vaak niet-beroepsactief**

1,4% van de nieuw aangeworven personen in Q2/Q3 van 2014 stroomt uit naar een niet-beroepsactieve positie. De personen met dit loopbaantraject zijn gemiddeld 9 van de 21 kwartalen tewerkgesteld en zijn gemiddeld 8 kwartalen niet-beroepsactief.

##### ▪ **Cluster 8 – Vaak leefloon/financiële hulp**

Een andere groep stroomt uit naar een leefloonpositie. Dit is een zeer beperkte groep, met maar 0,3% van de nieuw gestarte werknemers. 10% onder hen blijft de volledige vijf jaar na aanwerving in een leefloonpositie, voor de overige 90% is dit tussen de 2 à 5 jaar (al dan niet aaneensluitend) (Figuur 5.3). Deze groep blijft slechts heel kort tewerkgesteld: ze zijn gemiddeld 3,3 kwartalen aan het werk gedurende de volledige periode.

##### ▪ **Cluster 9 – Vaak arbeidsongeschikt**

De personen met dit loopbaantraject zijn gemiddeld 7 kwartalen aan het werk en bevinden zich gemiddeld 10 kwartalen in een arbeidsongeschikte positie na aanwerving. Opnieuw bevat dit een diverse groep: sommigen zullen uitstromen naar een arbeidsongeschikte positie en hierin blijven gedurende de vijf jaar na aanwerving. Anderen blijken na een arbeidsongeschikte periode opnieuw aan het werk te gaan. 2% van de nieuw gestarte werknemers in Q2/Q3 van 2014 blijft gedurende de volledige vijf jaar na aanwerving arbeidsongeschikt, 63% is arbeidsongeschikt gedurende een periode van 2-5 jaar, al dan niet aaneensluitend (Figuur 5.3).

#### ❖ **De 'andere'**

Ten slotte bekijken we twee loopbaantrajecten waarbij de werknemers na aanwerving vaak de socio-economische positie 'andere' hebben. Een vrij groot aandeel van de nieuw gestarte werknemers volgen deze loopbaantrajecten van clusters 10 en 11, nl. 12,4% en 6,1%.

▪ **Cluster 10 – Uitstroom naar ‘andere’**

De personen die het loopbaantraject van cluster 10 volgen zijn slechts voor een beperkte periode aan de slag (gemiddeld 4 kwartalen overheen de volledige periode). Zij stromen snel uit naar de socio-economische positie ‘andere’. 31% van de personen in deze groep heeft de volledige periode na aanwerving deze arbeidsmarktpositie, 61% heeft deze positie tussen de 2 en 5 jaar (Figuur 5.3).

▪ **Cluster 11 – Vaak positie ‘andere’ & veel transities**

De personen met het loopbaantraject uit cluster 11 hebben eveneens vaak de positie ‘andere’ (gemiddeld 12 kwartalen). Het verschil met het loopbaantraject uit cluster 10 is dat deze personen een groot aantal transities blijken te maken na aanwerving (gemiddeld 9). 63% van de personen met dit loopbaantraject maakt 8 transities of meer gedurende de vijf jaar na aanwerving. Hierbij blijkt het voornamelijk te gaan over transities van (loontrekkend) werk naar de positie ‘andere’ (en omgekeerd).

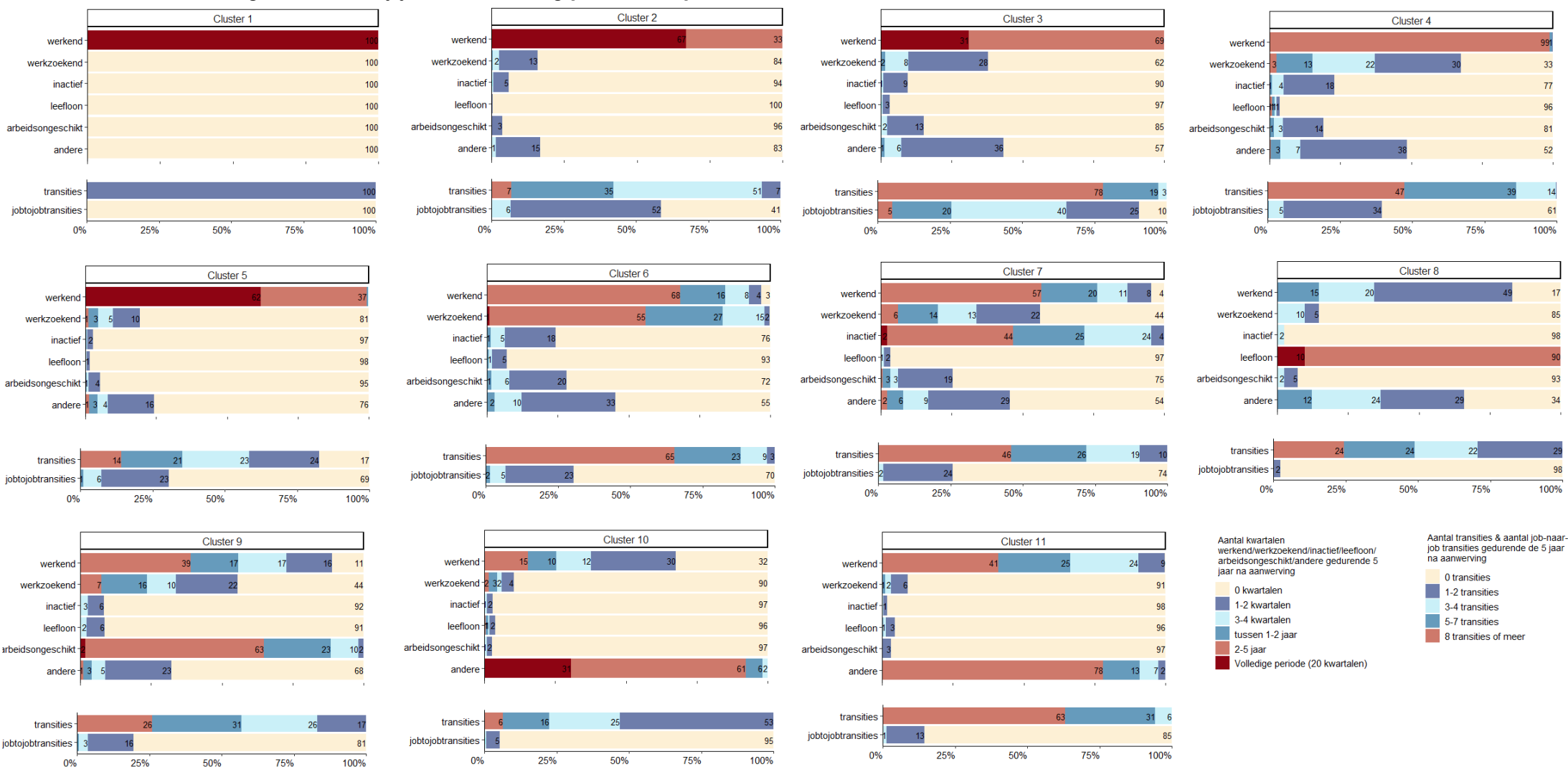
Bekijken we de sector van aanwerving in Figuur 5.4, dan zien we de landbouwsector sterk opvallen. 43% van de personen met het loopbaantraject van cluster 10 start in de landbouw, voor cluster 11 bedraagt dit 59%. Dit doet sterk vermoeden dat het hier gaat om seizoenarbeiders.

**Tabel 5.2 Gemiddelde aantal kwartalen in positie x gedurende de 5 jaar na aanwerving, voor elk van de 11 loopbaantrajecten**

Cluster	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6	Cluster 7	Cluster 8	Cluster 9	Cluster 10	Cluster 11
Werkend	21,0	20,4	19,1	16,9	19,5	10,2	9,1	3,3	7,3	4,1	8,5
<i>Loontrekkend</i>	21,0	20,3	18,8	16,9	7,6	10,0	8,7	3,1	7,2	4,0	8,5
<i>Zelfstandig</i>	0,0	0,0	0,3	0,1	11,5	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1	0,0
Werkzoekend	0,0	0,3	0,8	2,2	0,6	8,7	2,1	0,4	2,3	0,4	0,2
Niet-beroepsactief	0,0	0,1	0,1	0,4	0,1	0,5	8,0	0,1	0,2	0,1	0,0
Leefloon	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	0,1	0,1	15,3	0,2	0,1	0,1
Arbeids-ongeschikt	0,0	0,1	0,2	0,4	0,1	0,6	0,5	0,1	10,3	0,1	0,0
Andere	0,0	0,2	0,7	0,9	0,7	0,9	1,2	1,9	0,7	16,2	12,1
Aantal transities na aanwerving	1,0	4,4	9,9	7,6	3,9	9,4	7,2	5,0	5,8	3,1	8,9
Aantal job-naar-job transities na aanwerving	0,0	0,9	3,4	0,6	0,6	0,6	0,4	0,0	0,3	0,1	0,2

Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

**Figuur 5.3 Aandeel van de personen in cluster x die x kwartalen/jaren werkend/werkzoekend/niet-beroepsactief/arbeidsongeschikt zijn, recht hebben op een leefloon of tot de positie 'andere' behoren & aandeel van de personen in cluster x die x aantal (job-naar-job-) transities maken gedurende de vijf jaar na aanwerving (% , 2014-2019)**

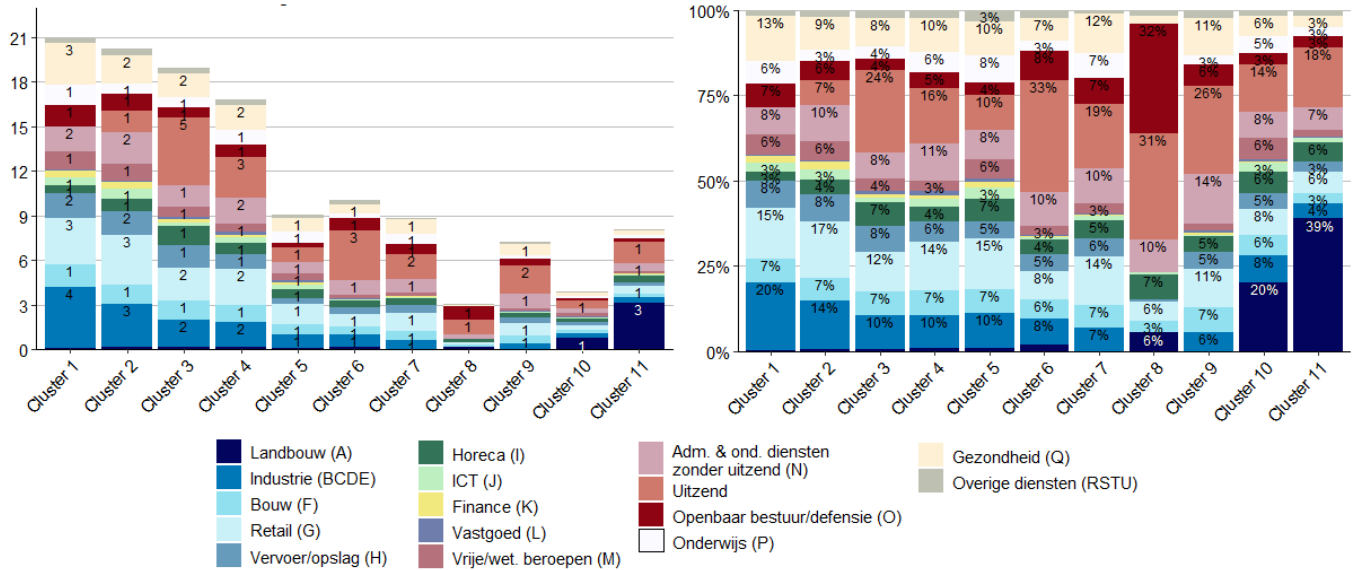


Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

**Figuur 5.4 Sector van aanwerving van werknemers aangeworven in Q2 en Q3 van 2014 in Vlaanderen (hoofdjob), per loopbaantraject (# & %)**

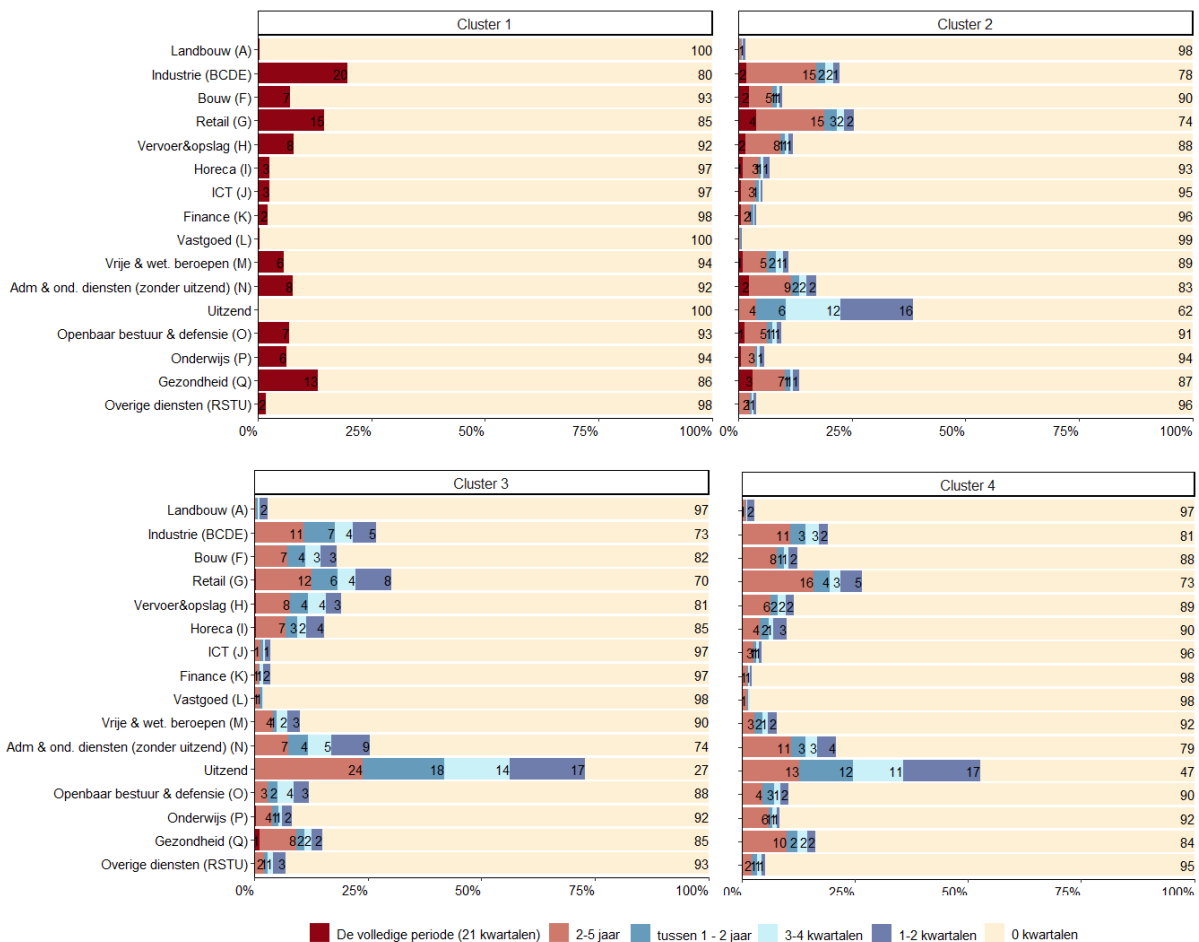
Absoluut: gemiddeld aantal kwartalen gewerkt in nace-sector x in cluster y

Relatief: gemiddeld aantal kwartalen gewerkt in nace-sector x in cluster y, t.o.v. het totaal aantal kwartalen gewerkt in cluster y



Bron RSZ./KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

**Figuur 5.5 Aandeel van de personen in cluster x die x kwartalen/jaren in sector y werken gedurende de vijf jaar na aanwerving (% , 2014-2019)**



Bron RSZ./KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven



## 5.2 De werkende (stabiele) clusters trekken voornamelijk kansrijkere profielen aan, terwijl we in de outsiders en de ‘andere’ clusters de kansarmere profielen terugvinden. Maar deze scheidingslijnen zijn niet waterdicht.

Welke profielen hebben een grotere kans om een specifiek loopbaanpad te volgen? Tabel 5.6, Tabel 5.7 en Figuur b2.3 en Figuur b2.4 (in bijlage) geven hierop een antwoord. Figuur b2.3 en b2.4 in bijlage tonen enkele beschrijvende statistieken. Figuur b2.3 toont per loopbaantraject de verdeling van de personen naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, origine, nationaliteit en gezinspositie bekeken. Figuur b2.4 draait de x- en y-as om en toont hoeveel mannen, vrouwen, jongeren, ouderen, kortgeschoolden, hooggeschoolden, personen van vreemde nationaliteit/origine ... in elk van de verschillende loopbaantrajecten terecht komen. Deze beschrijvende statistieken bieden al een eerste intuïtief beeld van de profielkenmerken van de personen in elk loopbaantraject. Belangrijk is om op te merken dat het hierbij gaat om beschrijvende statistieken waarbij niet gecontroleerd wordt voor andere profiel- en jobkenmerken. In het loopbaantraject van cluster 6 bijvoorbeeld (waarbij de personen langdurig werkzoekend worden na aanwerving) zijn meer kortgeschoolden en personen met een vreemde origine terug te vinden. 44% is kortgeschoold (meer dan in de andere loopbaantrajecten), slechts 47% heeft de Belgische origine (in cluster 1, 2 en 3 daarentegen bedraagt dit minstens 60%) (Figuur b2.3). Nu hebben personen met een niet-EU origine ook relatief vaker een laag opleidingsniveau. Welk kenmerk is bijgevolg bepalend voor het volgen van het loopbaanpad van cluster 6? Het opleidingsniveau of de origine?

Om hierop een antwoord te bieden maken we gebruik van een multinomiale logistische regressie. Tabel 5.6 en Tabel 5.7 geven de resultaten weer van deze regressie-analyse. Op basis van deze multinomiale logistische regressie kan bepaald worden welke profielkenmerken een hogere kans hebben om in een bepaalde cluster terecht te komen, gecontroleerd voor/onafhankelijk van de andere profielkenmerken.<sup>12</sup> Tabel 5.6 geeft de *predicted probabilities* weer die voortvloeien uit deze multinomiale logistische regressie. Een voorbeeld: mannen hebben een kans van 12,7% om in cluster 5 (vaak zelfstandig) terecht te komen, gecontroleerd voor de overige kenmerken; voor vrouwen is deze kans lager, nl. zo'n 8,9%. Tabel 5.7 geeft de *average marginal probability* weer. Dit meet het effect van één specifieke variabele op de kans om in een bepaalde cluster geobserveerd te worden, in vergelijking met de referentiecategorie. Een voorbeeld: mannen hebben een 3,80 procentpunt hogere kans om het loopbaanpad van cluster 5 (zelfstandige) te volgen in vergelijking met vrouwen (i.e. 12,7% - 8,9%), gecontroleerd voor de overige kenmerken. Deze coëfficiënt is bovendien significant (tot op het 1%-significantieniveau) (Tabel 5.7).

Hieronder worden de profielkenmerken van de personen binnen elk loopbaantraject (de stabiel werkende, de volatiel werkende, de niet-werkende outsiders en de ‘andere’ clusters) gedetailleerd besproken.

### ❖ Stabiel werkend

#### ▪ Cluster 1 – altijd tewerkgesteld in dezelfde job na aanwerving

De personen in deze cluster hebben een ouder leeftijdsprofiel. Personen tussen de 40-49 jaar en de 50-54 jaar hebben – gecontroleerd voor de overige profiel- en jobkenmerken - een hogere kans om dit loopbaantraject te volgen (resp. 23,6% en 25,1%) in vergelijking met de jongere leeftijden (bijv. 14,8% kans voor de 25-29-jarigen). Dit bevestigt het beeld dat oudere werknemers stabielere loopbaantrajecten doorlopen. Deze bevinding zien we eveneens terug in de beschrijvende statistieken terugkeren: 12% is tussen de 50 en 54 jaar, 16% is tussen de 45-49 jaar en 16% is tussen de 40 en 44 jaar. Deze aandelen zijn in geen enkel andere cluster hoger (Figuur b2.3).

Daarnaast zien we in Figuur b2.3 dat zo'n 71% en 87% van de personen in deze cluster de Belgische origine en nationaliteit heeft. Deze aandelen zijn nergens hoger. Wanneer we echter controleren voor de overige profielkenmerken in de logistische regressie, blijken de kansen dat

<sup>12</sup> Omdat cluster 8 een zeer laag aantal individuen bevat, werd deze cluster voor de multinomiale logistische regressie samengevoegd bij cluster 9.

iemand met een Belgische of vreemde nationaliteit/origine dit loopbaantraject volgt niet significant verschillend te zijn van elkaar.

- **Cluster 2 – (bijna) altijd werkend na aanwerving, 1 à 2 job-naar-job transities**

De personen die het loopbaanpad van cluster 2 volgen hebben een jonger profiel. De 25-29-jarigen hebben een significant hogere kans (31,6%) om dit loopbaantraject te kopen in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen (17,6% voor de 30-39-jarigen, 23,6% voor de 40-49-jarigen en 25,1% voor de 50-54-jarigen). Dit beeld zien we eveneens terug bij de beschrijvende profielkenmerken in Figuur b2.3: 31% onder hen is tussen de 25 en 29 jaar, 20% tussen de 30 en de 34 jaar.

Daarnaast blijken personen met een vreemde, niet-EU origine (Maghrebijns (26,8%), Turks (21,2%) of andere, vreemde origine (25,3%) een significant lagere kans te hebben in vergelijking met personen van Belgische (30,4%) of EU-origine (30,6%). Wat betreft het opleidingsniveau zien we – wanneer gecontroleerd voor de overige kenmerken - geen significant hogere kansen voor kort-, midden- of hogeschoolden.

- **Cluster 5 – zelfstandige**

Mannen (12,7%) en 30-39-jarigen (12,7%) hebben een significant hogere kans om gedurende lange periode te werken als zelfstandigen (in vergelijking met vrouwen en de overige leeftijdsgroepen). Daarnaast blijken ook personen van Turkse afkomst significant vaker dit loopbaanpad te volgen (met een kans van 15,7%, hoger dan de andere origines).

## ❖ Volatiel werkend

- **Cluster 3 - Meestal tewerkgesteld, meerdere job-naar-job transities**

De personen die het loopbaantraject van cluster 3 volgen, hebben een gelijkaardig profiel als die van cluster 2. Ze zijn eveneens jonger. De 25-29-jarigen hebben een significant hogere kans (6,6%) om dit loopbaantraject te volgen in vergelijking met de andere leeftijdscategorieën.

Uit de beschrijvende statistieken blijkt dat een groot aandeel van de personen in deze cluster de Belgische origine/nationaliteit heeft (resp. 65% en 84%). Wanneer gecontroleerd wordt voor de overige profielkenmerken, zijn er echter weinig significante verschillen op te merken.

- **Cluster 4 – Vaak tewerkgesteld & veel transities (werk/niet-werk)**

Vrouwen (13,2%) hebben een significant hogere kans dan mannen om gedurende de vijf jaar na aanwerving aan het werk te zijn, maar met vele onderbrekingen/transities. Ook blijken jonge profielen (25-29 jaar en 30-39 jaar) vaker dit loopbaantraject te bewandelen (in vergelijking met de oudere leeftijdsprofielen). Zij hebben een significant hogere kans van 12,9% en 12,3%. Het aandeel personen met de Belgische origine bedraagt slechts 58%, lager dan in cluster 1, 2 en 3 (Figuur b2.3 in bijlage). Personen met een Maghrebijnse origine blijken een significant hogere kans hebben dit loopbaantraject te bewandelen (17,1% i.e. 5,1 procentpunt hoger in vergelijking met personen van Belgische afkomst).

## ❖ Niet-werkende outsiders

- **Cluster 6 - Vaak werkzoekend**

Het loopbaantraject van cluster 6 (i.e. regelmatig werkzoekende periodes, met veel transities) wordt vaker gevolgd door meer kwetsbare profielen, nl. kortgeschoolden (9,7%), personen van niet-EU origine, alleenstaanden (11,3%) en personen aan het hoofd van een éénoudergezin (11,1%). Kortgeschoolden (9,7%) hebben een significant hogere kans in vergelijking met midden- en hogeschoolden (resp. 7,7% en 7,0%) om dit loopbaanpad te volgen.

- **Cluster 7 – Vaak niet-beroepsactief**

Cluster 7 bevat enerzijds een groep ouderen die uitstroomt richting pensioen. Personen die op het moment van aanwerving 55 jaar zijn (i.e. de 55-59-jarigen) hebben een significant hogere kans om

dit loopbaantraject te volgen (6,4%) in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen (bijv. een kans van 2,2% voor de 25-29-jarigen), net zoals personen met de Belgische nationaliteit (1,86%). Daarnaast blijken ook vrouwen en personen aan het hoofd van een éénoudergezin een significant grotere kans te hebben langdurig inactief te worden (resp. 1,9% en 3,1%).<sup>13</sup>

▪ **Cluster 8 (vaak leefloon/financiële hulp) – cluster 9 (vaak arbeidsongeschikt)**

Ook in cluster 8 & cluster 9 zien we meer kwetsbare profielen terugkeren. Zowel vrouwen (5,4%), ouderen (50-54 jaar (5,4%) en 55-59 jaar (5,7%)), kortgeschoolden (5,3%) en alleenstaanden (5,9%) hebben een significant hogere kans om deze loopbaantrajecten te bewandelen (in vergelijking met de referentiecategorieën). Daarnaast blijken personen met de Turkse afkomst (8,5%) eveneens vaker deze loopbaanpaden te volgen (in vergelijking met de andere origines).

❖ **De ‘andere’**

▪ **Cluster 10 – Uitstroom naar ‘andere’**

▪ **Cluster 11 – Vaak positie ‘andere’ & veel transities**

Eenzijds zien we in de beschrijvende statistieken (Figuur b2.3) dat voor een groot aandeel van de personen in cluster 10 en 11 het onderwijsniveau ontbreekt (66%), net zoals de origine (51-53%) en de nationaliteit (35-40%). Ook blijkt dat zo’n 16% van deze werknemers in het buitenland woont op moment van aanwerving (zie Tabel 4.3). Voor nog eens zo’n 38%-42% blijkt de woonplaats niet gekend/niet lokaliseerbaar te zijn.

Mannen (6,1%), ouderen (12,8%), hooggeschoolden (7,7%) en personen met een EU-nationaliteit (14,13%), personen met een Sub-Saharaanse (12,4%) of andere, vreemde afkomst (9,0%) en personen die tot de ‘andere’ gezinspositie behoren (10,8%) hebben een significant hogere kans om het loopbaantraject van cluster 10 te volgen (in vergelijking met resp. de andere leeftijdsgroepen, de kort- en middengeschoolden en de andere nationaliteiten en gezinsposities). In cluster 11 zien we eveneens we dat de kans om dit loopbaanpad te volgen, hoger ligt voor personen die tot de ‘andere’ gezinspositie (4,3%) behoren of nog als kind in een gezin leven (5,2%) (in vergelijking met de andere gezinsposities).

Samengevat hebben de meer kwetsbare profielen (kortgeschoolden, personen van vreemde origine, alleenstaanden en personen aan het hoofd van een éénoudergezin) een grotere kans om in de ‘niet-werkende’ clusters 6, 8 en 9 terecht te komen en in het loopbaantraject van cluster 4, met veel transities & onderbrekingen (in vergelijking met de meer kansrijke profielen). Ouderen & personen op middelbare leeftijd hebben een grotere kans om het stabiele loopbaantraject van cluster 1 te volgen, maar ook om niet-beroepsactief te worden (cluster 7) (in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen). Jongeren hebben dan weer een significant hogere kans om de loopbaanpaden met veel (job-naar-job-) transities (clusters 2, 3 en 4) te volgen (in vergelijking met ouderen).

Anderzijds stellen we ook vast dat dit geen zwart-wit verhaal is en ook kwetsbare profielen in de stabiel werkende loopbaantrajecten terecht komen (en niet enkel in de ‘niet-werkende’ trajecten). Zo bleek uit vorige sectie reeds dat clusters 1 en 2 de grootste waren: iets minder dan 1/5 blijft gedurende vijf jaar (of meer) tewerkgesteld bij dezelfde werkgever (cluster 1), ongeveer 1/4 van de nieuw gestarte werknemers tussen de 25 en 55 jaar blijft gedurende de 5 jaar na aanwerving (bijna) altijd tewerkgesteld als loontrekkende, met gemiddeld 1 à 2 job-naar-job transities gedurende deze periode (cluster 2). Dat deze twee

<sup>13</sup> We merken op dat personen die beslissen huisman/huisvrouw te blijven tot de socio-economische positie ‘andere’ behoren. Personen die tijdskrediet/volledige loopbaanonderbreking nemen, vallen dan wel weer onder de noemer ‘niet-beroepsactief’. <sup>13</sup> De categorie niet-beroepsactief bestaat uit personen met volgende positie:

- Volledige loopbaanonderbreking / volledig tijdskrediet
- Vrijstelling van inschrijving als werkzoekende
- Pensioentrekkend zonder werk
- Volledig bruggepensioneerd
- Terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen
- Persoon met een tegemoetkoming aan personen met een handicap (IVT)

loopbaantrajecten de grootste zijn komt ook duidelijk naar voren uit Figuur b2.4 in bijlage. Voor bijna alle profielen blijkt een groot aandeel het loopbaantraject van cluster 2 te volgen. 25% van alle nieuw aangeworven vrouwen in Q2/Q3 van 2014 volgt dit loopbaanpad. Onder de mannen is dit 28%. ¼ van de kortgeschoolden volgt het loopbaantraject van cluster 2, het hoogste aandeel onder de verschillende loopbaantrajecten. 1/4 van de personen met een Maghrebijnse afkomst en 1/4 van de personen aan het hoofd van een éénoudergezin volgt eveneens dit loopbaantraject. Dit aandeel is eveneens voor geen enkele andere cluster hoger.

Dit zijn opnieuw beschrijvende statistieken, waarbij nog niet gecontroleerd wordt voor de overige profielen en jobkenmerken. Daarom bekijken we opnieuw de resultaten van de logistische regressie, waarbij eenzelfde vaststelling gedaan kan worden. Wanneer we de *predicted probabilities* horizontaal lezen in Tabel 5.4 zien we eveneens dat alle profielen de grootste kans hebben om het loopbaantraject van cluster 1 en 2 te volgen. Zowel mannen als vrouwen, jongeren en ouderen, kort-, midden- en hogeschoolden, werknemers met een Belgische of vreemde nationaliteit/origine, alleenstaanden, koppels met/zonder kinderen als alleenstaande ouders hebben de grootste kans om tot deze clusters te behoren. Zo hebben kortgeschoolden resp. een kans van 18,6% en 28,4% om het loopbaantraject van cluster 1 en cluster 2 te volgen, gecontroleerd voor de andere job- en profielkenmerken. Voor geen enkele andere cluster is deze kans hoger. De kans voor kortgeschoolden om tot cluster 6 te behoren (waarbij de personen zich vele kwartalen in een werkzoekende positie vinden) bedraagt ‘slechts’ 8,49%. Personen met een Maghrebijnse origine bijvoorbeeld hebben een kans van resp. 18,7% en 26,8% om het loopbaanpad van cluster 1 en 2 te bewandelen, gecontroleerd voor de overige kenmerken; ook deze kans is voor geen enkele cluster hoger.

**Tabel 5.3 Woonplaats op moment van aanwerving van de werknemers aangeworven in Q2 en Q3 van 2014 in Vlaanderen (hoofdjob)**

Woonplaats op moment van aanwerving	Cluster											Totaal
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
BHG	3%	3%	2%	4%	3%	6%	2%	15%	3%	4%	3%	3,6%
VG	92%	90%	93%	89%	92%	88%	93%	76%	92%	39%	37%	80,9%
WG	3%	3%	3%	4%	2%	3%	3%	7%	3%	2%	2%	2,9%
Buitenland	1%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	2%	1%	16%	16%	3,9%
Onbekend	1%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	0%	2%	38%	42%	8,7%

Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

### 5.3 Loopbanen zijn padafhankelijk, maar de voorgeschiedenis is niet determinerend

Vervolgens bekijken we de socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving. In welke mate bepaalt de vroegere positie welk loopbaantraject iemand zal volgen? Hiervoor bekijken we de laatste rij in Tabel 5.4 & Tabel 5.5 en Figuur 5.6.

Eenzijds zijn loopbanen padafhankelijk en bepaalt de voorgeschiedenis sterk welk loopbaanpad een persoon in de toekomst zal volgen. In de bovenste grafiek van Figuur 5.6 is steeds een groot aandeel van de personen in de clusters 1, 2, 3 en 5 het kwartaal voor aanwerving ook reeds aan het werk. 58% van de nieuw gestarte werknemers met het loopbaantraject uit cluster 1 was het kwartaal voor aanwerving ook reeds aan het werk, in cluster 2, 3 en 5 is dit resp. 46%, 52% en 66%. In cluster 6 (i.e. het loopbaantraject waarbij de personen gedurende veel kwartalen een werkzoekende positie hebben) was 50% het kwartaal voor aanwerving ook reeds werkzoekend. Dit aandeel is voor geen enkele andere cluster hoger. In cluster 7 (niet-

beroepsactief) was 19% het kwartaal voor aanwerving niet-beroepsactief, in cluster 8 (leefloon/financiële hulp) ontving 46% het kwartaal voordien ook reeds een leefloon, in cluster 9 (arbeidsongeschikt) was 13% het kwartaal voor aanwerving arbeidsongeschikt (en 37% werkzoekend). Deze aandelen zijn eveneens in geen enkele andere cluster hoger. Ook in cluster 10 en 11 blijkt dat rond 80% voor aanwerving ook reeds tot de socio-economische positie ‘andere’ behoorde.

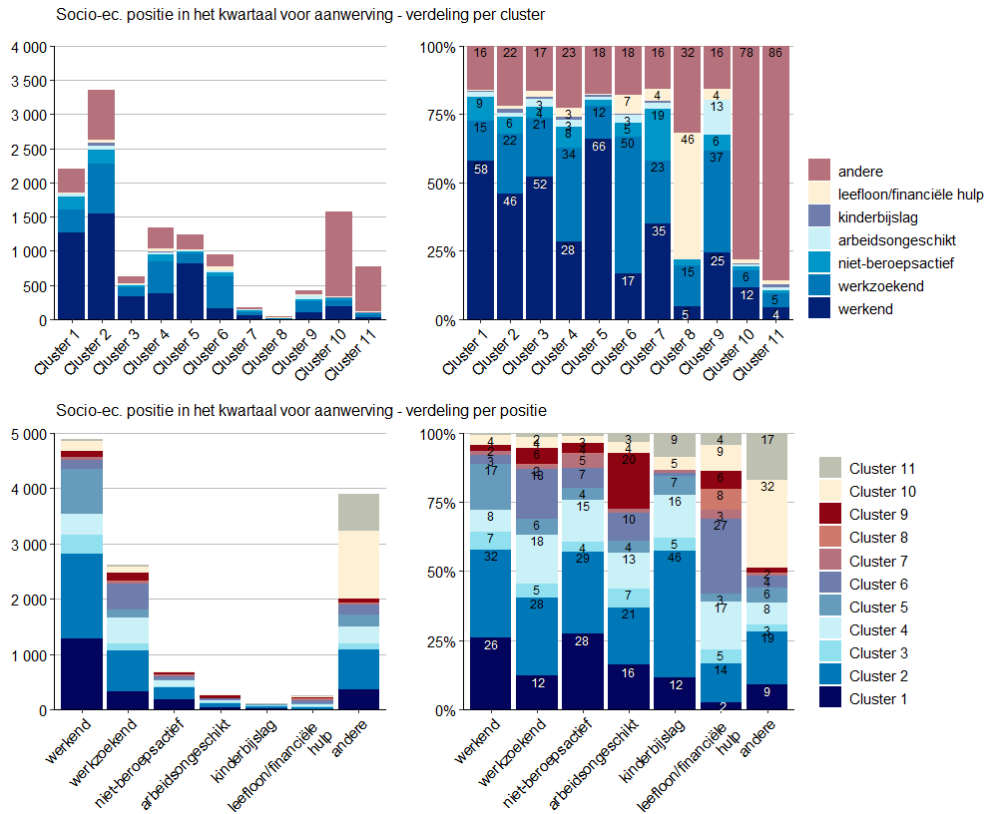
Dit beeld van padafhankelijkheid wordt eveneens bevestigd in de resultaten van de multinomiale logistische regressie, waarbij gecontroleerd wordt voor de overige profiel- en jobkenmerken:

- Zo hebben leefloners een significant lagere kans (3,5%) om het stabiele, werkende loopbaantraject van cluster 1 terecht te komen in vergelijking met de andere posities, ongeacht de andere profiel- en jobkenmerken van deze persoon.
- Personen die voordien reeds aan het werk waren hebben een significant hogere kans om in cluster 1 (altijd in dezelfde job) (21,4%) en om in cluster 5 (zelfstandige) (15,9%) terecht te komen (in vergelijking met de andere socio-economische posities in het kwartaal voor aanwerving).
- Personen die voordien nog op de schoolbanken zaten (‘rechthebbende op kinderbijslag’) hebben een significant hogere kans om in cluster 2 terecht te komen (42,5%). Samen met het feit dat deze cluster een jong leeftijdsprofiel heeft, bevestigt het beeld dat het hierbij sterk gaat om schoolverlaters, die in de 5 jaar na aanwerving (in hun eerste job) 1 à 2 job-naar-job transitie maken.
- Personen die het kwartaal voor aanwerving werkzoekend waren (15,4%) of een leefloon/financiële hulp ontvingen (16,4%) hebben – gecontroleerd voor de andere kenmerken – een grotere kans om in cluster 6 (vaak werkzoekend na aanwerving) terecht te komen (in vergelijking met de personen die voordien reeds aan het werk waren).
- Het zijn ook de leefloners en de arbeidsongeschikten die een grotere kans hebben resp. 11,3% en 14,9%) om na een aanwerving in een loontrekkende job opnieuw terug te vallen op een leefloon of arbeidsongeschikt te worden (cluster 8 & 9) (in vergelijking met de reeds werkenden).

**Anderzijds is de voorgeschiedenis van iemand niet determinerend.** Opnieuw verwijzen we naar het feit dat clusters 1 en 2 de grootste zijn, met resp. 1/5<sup>e</sup> en 1/4<sup>e</sup> van de nieuw aangeworven werknemers in Q2/Q3 van 2014 in Vlaanderen. We bekijken opnieuw eerst de beschrijvende statistieken. Uit de onderste grafiek van Figuur 5.6 blijkt steeds een groot aandeel van de personen die voordien werkzoekend, niet-beroepsactief of arbeidsongeschikt waren de loopbaantrajecten van cluster 1 en 2 volgen. Zo komt 40% van de personen die voordien werkzoekend waren en 37% van de personen die arbeidsongeschikt waren, terecht in cluster 1 of 2. Onder de leefloongerechtigden is dit slechts 16%; daarnaast volgt 17% onder hen het loopbaanpad van cluster 4 volgt waarbij ze wel vaak als loontrekkende tewerkgesteld zijn, maar met vele onderbrekingen en transitie.

Opnieuw wordt dit beeld bevestigd in de resultaten van de multinomiale logistische regressie (door deze horizontaal te lezen). Zowel personen die voordien aan het werk, werkzoekend, niet-beroepsactief of arbeidsongeschikt waren of een leefloon/kinderbijslag ontvingen hebben een grote kans om in cluster 1 en/of 2 terecht te komen (gecontroleerd voor de overige kenmerken). Zo hebben personen die het kwartaal voor aanwerving arbeidsongeschikt waren resp. 20% en 21% kans om in deze clusters terecht te komen, terwijl zij ‘slechts’ een kans van 15% hebben om in cluster 8/9 (arbeidsongeschikt/leefloon) terecht te komen.

**Figuur 5.6 Socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving, van de werknemers aangeworven in Q2 en Q3 van 2014 in Vlaanderen (hoofdjob) (Q2 & Q3 2014)**



Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

**Tabel 5.4 Multinominale logistische regressie - global predicted probabilities: hoe groot is de kans om het loopbaantraject van cluster x te volgen, gecontroleerd voor de overige profiel- en jobkenmerken?**

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6	Cluster 7	Cluster 8 - 9	Cluster 10	Cluster 11
<b>Geslacht</b>										
Man	19,8%	28,5%	5,6%	10,4%	12,7%	8,4%	1,2%	3,2%	7,2%	3,1%
Vrouw	18,5%	29,6%	5,3%	13,2%	8,9%	7,9%	1,9%	5,4%	6,1%	3,1%
<b>Leeftijd</b>										
25-29 jaar	14,8%	31,6%	6,6%	12,9%	11,2%	7,7%	2,2%	2,7%	7,4%	2,9%
30-39 jaar	17,6%	29,5%	5,1%	12,3%	12,7%	7,9%	1,5%	4,2%	6,5%	2,9%
40-49 jaar	23,6%	27,2%	5,7%	10,1%	9,3%	9,5%	0,8%	4,9%	5,4%	3,6%
50-54 jaar	25,1%	26,1%	4,3%	10,9%	6,9%	0,9%	1,5%	5,4%	7,7%	3,3%
55-59 jaar	19,9%	21,7%	2,0%	10,3%	8,1%	9,3%	6,4%	5,7%	12,8%	3,7%
<b>Onderwijsniveau</b>										
Laag	18,6%	28,4%	5,9%	11,7%	9,2%	9,7%	1,3%	5,3%	6,3%	3,6%
Midden	19,4%	30,0%	5,8%	11,7%	10,2%	7,7%	1,6%	4,2%	6,4%	2,9%
Hoog	19,6%	29,4%	4,9%	12,0%	12,9%	7,0%	1,8%	2,0%	7,7%	2,7%
<b>Nationaliteit</b>										
Belg	19,35%	29,73%	5,69%	11,59%	11,22%	8,49%	1,86%	4,34%	4,32%	3,40%
EU	18,71%	26,05%	5,08%	13,63%	8,12%	8,37%	0,77%	2,79%	14,13%	2,34%
Niet-EU	19,17%	29,45%	4,62%	11,44%	11,70%	7,51%	0,61%	3,70%	7,74%	4,07%
<b>Origine</b>										
België	19,8%	30,4%	5,9%	12,0%	10,9%	7,3%	1,4%	4,0%	5,4%	2,8%
EU	18,6%	30,6%	4,9%	8,8%	11,5%	7,7%	2,2%	4,5%	7,2%	3,9%
Maghreb	18,7%	26,8%	5,6%	17,1%	6,3%	11,1%	1,1%	4,6%	5,8%	2,8%
Turkije	17,7%	21,2%	5,2%	13,1%	15,7%	8,6%	0,9%	8,5%	6,7%	2,3%
Sub-Sahara-Afrika	18,7%	27,2%	3,6%	15,0%	3,2%	11,9%	1,8%	2,4%	12,4%	3,7%
Andere, vreemde origine	16,4%	25,3%	5,4%	11,2%	12,9%	11,5%	2,3%	3,1%	9,0%	2,9%
Onvolledige info	18,6%	27,6%	6,1%	13,5%	10,9%	9,4%	1,7%	3,6%	4,3%	4,2%
<b>Gezinspositie</b>										
Alleenstaande	16,0%	25,8%	6,0%	11,5%	10,8%	11,3%	2,0%	5,9%	7,7%	3,0%
Koppel met kinderen	20,3%	30,7%	5,5%	12,3%	11,6%	7,0%	1,4%	3,4%	5,0%	2,7%
Koppel zonder kinderen	19,8%	32,5%	5,4%	11,9%	9,7%	7,2%	1,3%	4,3%	5,9%	1,9%
Hoofd éénoudergezin	16,9%	28,3%	4,6%	10,9%	13,3%	11,1%	3,1%	5,2%	4,5%	2,0%
Kind in gezin	20,3%	27,6%	5,6%	10,4%	9,9%	8,2%	1,3%	3,7%	7,8%	5,2%
Overig	17,7%	25,9%	5,8%	12,9%	10,6%	7,6%	1,5%	3,0%	10,8%	4,3%
<b>Socio-ec. positie in kwartaal voor aanwerving</b>										
Werkend	21,4%	32,3%	8,0%	8,5%	15,9%	4,0%	1,4%	2,7%	4,9%	0,8%
Werkzoekend	17,1%	27,7%	4,2%	16,9%	6,2%	15,4%	1,4%	4,8%	4,8%	1,5%
Niet-beroepsactief	23,0%	30,2%	4,5%	15,4%	4,0%	9,4%	4,3%	4,2%	3,6%	1,4%
Leefloon/financiële hulp	3,5%	21,9%	6,6%	20,6%	4,5%	16,4%	4,5%	11,3%	6,9%	3,6%
Arbeidsongeschikt	20,0%	20,9%	6,3%	12,6%	5,1%	9,6%	1,2%	14,9%	6,0%	3,4%
Kinderbijslag	13,4%	42,5%	5,1%	17,3%	6,5%	1,7%	0,9%	0,0%	5,0%	7,6%
Andere	16,7%	29,4%	4,1%	11,5%	9,2%	6,4%	1,2%	3,4%	10,6%	7,5%

Bron RSZ./KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

**Tabel 5.5** Multinomiaale logistische regressie - *average marginal effects*: Hoeveel groter is de kans om het loopbaantraject van cluster x te volgen in vergelijking met de referentiecategorie, gecontroleerd voor de overige profiel- en jobkenmerken (Q2 & Q3 2014)

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6	Cluster 7	Cluster 8 & 9	Cluster 10	Cluster 11
<b>Geslacht</b> ( <i>referentiecategorie: Man</i> )										
Vrouw	-0,0136	+0,0118	-0,00271	<b>+0,0281***</b>	<b>-0,0380***</b>	-0,00504	+0,00751***	<b>+0,0222***</b>	-0,0109**	+0,000633
<b>Leeftijd</b> ( <i>referentiecategorie: 25-29 jaar</i> )										
30-39 jaar	<b>+0,0286***</b>	<b>-0,0212*</b>	<b>-0,0151***</b>	-0,00635	<b>+0,0152*</b>	+0,00136	-0,00786**	<b>+0,0151***</b>	-0,00994*	+0,000155
40-49 jaar	<b>+0,0891***</b>	<b>-0,0437***</b>	<b>-0,00867</b>	-0,0285***	-0,0183**	+0,0171**	-0,0147***	<b>+0,0219***</b>	-0,0210***	+0,00672
50-54 jaar	<b>+0,105***</b>	<b>-0,0545***</b>	<b>-0,0225***</b>	-0,0203*	-0,0430***	+0,0101	-0,00736	<b>+0,0270***</b>	+0,00232	+0,00374
55-59 jaar	<b>+0,0505*</b>	<b>-0,0974***</b>	<b>-0,0455***</b>	-0,0270	-0,0305	+0,0148	+0,0423**	+0,0304*	+0,0539*	+0,00858
<b>Onderwijsniveau</b> ( <i>referentiecategorie: kortgeschoold</i> )										
Midden	+0,00808	+0,0152	-0,000562	-0,000243	+0,0102	<b>-0,0194***</b>	+0,00264	-0,0104**	+0,00119	-0,00663
Hoog	+0,00967	+0,00945	-0,00966	+0,00271	<b>+0,0373***</b>	<b>-0,0267***</b>	+0,00475	<b>-0,0328***</b>	+0,0139*	-0,00865*
<b>Nationaliteit</b> ( <i>referentiecategorie: Belg</i> )										
EU	-0,00636	-0,0368*	-0,00606	+0,0204	-0,0310**	-0,00115	-0,0110***	-0,0155**	+0,0981***	-0,0106*
Niet-EU	-0,00183	-0,00279	-0,0107	-0,00154	+0,00473	-0,00978	-0,0125***	-0,00643	+0,0341***	+0,00672
<b>Origine</b> ( <i>referentiecategorie: België</i> )										
EU	-0,0120	+0,00202	-0,00940	-0,0320***	+0,00579	+0,00412	+0,00776	+0,00776	+0,0182*	+0,0111
Maghreb	-0,0113	-0,0353*	-0,00224	+0,0508***	-0,0460***	<b>+0,0386***</b>	-0,00339	+0,00618	+0,00328	-0,000583
Turkije	-0,0210	-0,0915***	-0,00654	+0,0108	<b>+0,0477**</b>	<b>+0,0136</b>	-0,00586	<b>+0,0446***</b>	+0,0131	-0,00487
Sub-Sahara-Afrika	-0,0117	-0,0315	-0,0225**	+0,0300	-0,0770***	<b>+0,0465***</b>	+0,00385	-0,0164**	+0,0699***	+0,00886
Andere, vreemde origine	-0,0346**	-0,0506***	-0,00489	-0,00829	+0,0198	<b>+0,0425***</b>	+0,00814	-0,00879	+0,0357***	+0,00110
Onvolledige info	-0,0120	-0,0278	+0,00222	+0,0147	-0,000340	+0,0212	+0,00303	-0,00408	-0,0111	+0,0141
<b>Gezinspositie</b> ( <i>referentiecategorie: kind in gezin</i> )										
Alleenstaande	-0,0423***	-0,0184	+0,00400	+0,0113	+0,00888	+0,0312***	+0,00725	+0,0215***	-0,000756	-0,0226***
Koppel met kinderen	+0,000665	<b>+0,0308**</b>	-0,000169	+0,0184*	+0,0162	-0,0112	+0,00126	-0,00304	-0,0278***	-0,0251***
Koppel zonder kinderen	-0,00440	<b>+0,0488***</b>	-0,00185	+0,0150	-0,00243	-0,00921	+0,000582	+0,00618	-0,0196**	-0,0331***
Hoofd éénoudergezin	-0,0333*	+0,00684	-0,00933	+0,00497	+0,0335*	+0,0292**	+0,0186**	+0,0154	-0,0331***	-0,0328***
Andere	-0,0259	-0,0168	+0,00213	+0,0247*	+0,00648	-0,00554	+0,00199	-0,00752	+0,0299**	-0,00947
<b>Socio-ec. positie in het kwartaal voor aanwerving</b> ( <i>referentiecategorie: arbeidsongeschikt</i> )										
Werkend	+0,0142	<b>+0,113***</b>	+0,0176	<b>-0,0408**</b>	<b>+0,108***</b>	<b>-0,0554***</b>	+0,00248	-0,123***	-0,0108	-0,0260**
Werkzoekend	-0,0288	+0,0673**	-0,0203	<b>+0,0427**</b>	+0,0114	<b>+0,0582***</b>	+0,00183	-0,102***	-0,0119	-0,0190*
Niet-beroepsactief	+0,0302	+0,0927***	-0,0179	+0,0274	-0,0109	-0,00197	+0,0310***	-0,107***	-0,0235	-0,0199*
Leefloon/financiële hulp	<b>-0,165***</b>	+0,0102	+0,00353	<b>+0,0798**</b>	-0,00563	<b>+0,0680**</b>	+0,0327*	-0,0362	+0,00945	+0,00289
Kinderbijslag	-0,0662	<b>+0,216***</b>	-0,0111	+0,0465	+0,0141	<b>-0,0788***</b>	-0,00338	-0,149***	-0,00985	+0,0424
Andere	-0,0330	+0,0849***	-0,0221	-0,0113	<b>+0,0410***</b>	-0,0320*	-0,0001	-0,115***	+0,0466**	+0,0413***

Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven



#### 5.4 Loonevoluties binnen de verschillende loopbaantrajecten

Bovenstaande sequentie-analyse maakte duidelijk welke verschillende loopbaanpaden werknemers 5 jaar na aanwerving doorlopen. De vraag stelt zich hoe bovenstaande loopbaanpaden verder beoordeeld kunnen worden. Figuur 5.7 toont de evolutie van het gemiddelde voltijds equivalent brutomaandloon en de gemiddelde loonmassa in elk kwartaal van de individuen met het loopbaantraject van de clusters 1, 2, 3 en 4.

De loonmassa op elk kwartaal geeft de totale monetaire inkomsten weer die een individu ontvangt door werk. Deze inkomsten dragen bij tot de koopkracht van het individu en het huishouden. Dit geeft echter nog geen beeld van de kwaliteit van de job. Een individu kan een hoge loonmassa op een kwartaal hebben doordat hij/zij vele uren werkt. Daarom bekijken we ook het bruto voltijds equivalent maandloon. Dit loon geeft weer hoeveel iemand zou verdienen wanneer hij/zij voltijds zou werken. We leggen de focus op de clusters waarin de personen vaak in een loontrekkende job zitten (cluster 1 t.e.m. 4). We beschikken namelijk enkel over loongegevens wanneer het individu een loontrekkende job had in een kwartaal. We beschikken dus niet over de loongegevens van zelfstandigen.

Nog enkele opmerkingen:

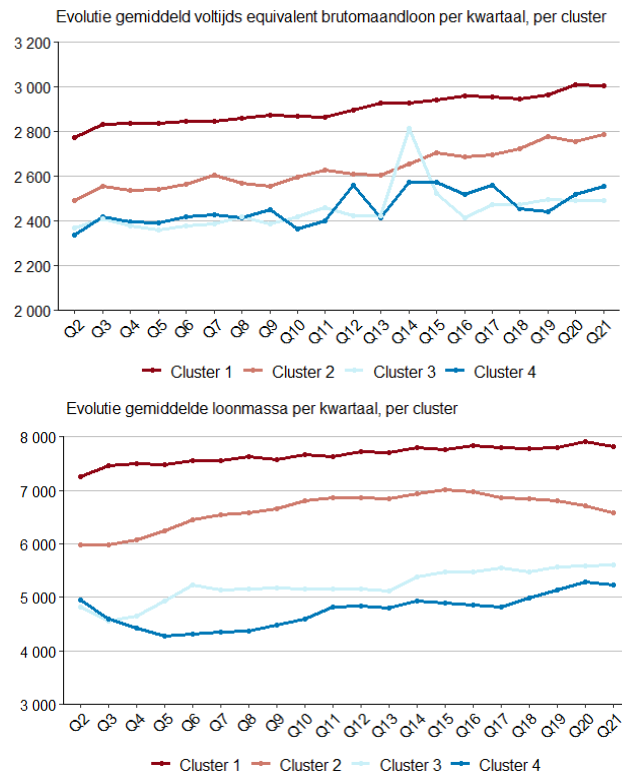
- Er wordt gecorrigeerd voor inflatie, op basis van de cijfergegevens van de consumptieprijsindex (met basisperiode Q1 2014) beschikbaar via de Nationale Bank van België.
- Een individu kan de socio-economische positie ‘werkzoekend’ hebben op de laatste dag van het kwartaal (waarop onze sequentie-analyse gebaseerd is), maar toch een loontrekkende job en dus ook loongegevens hebben gehad tijdens het kwartaal. We corrigeren hiervoor niet.
- Wanneer een individu geen loontrekkende job had gedurende het kwartaal, wordt de loonmassa op nul gezet. De componenten waaruit de loonmassa bestaat zijn de gewone bezoldiging, het wachtloon en vakantiegeld. In het geval van het voltijds equivalent brutomaandloon, wordt het individu niet meegenomen wanneer deze geen loontrekkende job heeft gedurende het kwartaal (en dus geen loongegevens); dit om de focus te leggen op de kwaliteit van de job (degenen die aan het werk zijn, hoe hoog is hun VTE maandloon?).

De personen met het loopbaantraject van cluster 1 kennen het hoogste loonniveau en een stabiele loonevolutie. De personen in deze cluster starten gemiddeld met een totale loonmassa van 7 260 euro (in één kwartaal). Na vijf jaar is dit gestegen met 7,7% (of ongeveer 560 euro). Het voltijds equivalent brutomaandloon kent een gelijkaardig verloop: het loonniveau is eveneens hoog (met gemiddeld 2 770 euro in het begin) en kent een stijging van ongeveer 8,4% of 234 euro 5 jaar na aanwerving.

Hoewel de personen met het loopbaantraject van cluster 2 een lager loonniveau hebben, kennen zij een sterkere stijging van hun loon gedurende de vijf jaar na aanwerving in vergelijking met het loopbaantraject van cluster 1. De totale loonmassa start gemiddeld op een kleine 6000 euro, en stijgt gemiddeld met 9,9% (of 594 euro); het voltijds equivalent brutomaandloon start op een kleine 2 500 euro en stijgt met gemiddeld 11% tegen het einde van de observatieperiode. De personen met het loopbaantraject van cluster 3 en 4 ligt hebben een lager loonniveau, met een sterke schoksgewijze evolutie. De volatiliteit van deze loopbaantrajecten wordt duidelijk in de evolutie van het loonniveau.

We merken op dat het hierbij gaat om beschrijvende statistieken; ook het profiel van de personen in elk loopbaanpad speelt een rol in het loonniveau en de loonevolutie. Zo wordt cluster 1 gekenmerkt door meer oudere personen, cluster 2 dan weer door meer jonge profielen en personen van Belgische origine. De impact van deze loopbaantrajecten en job-naar-job transitie op het loonniveau kan in verder onderzoek nog uitgediept worden.

**Figuur 5.7** Evolutie voltijds equivalent brutomaandloon en de totale loonmassa van de werknemers aangeworven in Q2 en Q3 van 2014 in Vlaanderen (hoofdjob)– gemiddelde per cluster in elk kwartaal



Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

## 6 | Conclusies

Dit rapport onderzoekt de loopbaantransities van nieuw aangeworven medewerkers in Vlaanderen en brengt hun loopbaanpaden in detail in kaart. Deze studie kwam tot stand in het kader van de ‘Viona leerstoel 2021-2023: Loopbaantransities en Arbeidsmarktdynamiek’ van het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid. Loopbaantransities of loopbaanmobiliteit zijn belangrijk voor een goed werkende arbeidsmarkt. Niet enkel gaan werknemers en werkgevers zo op zoek naar een duurzame match, ook zijn loopbaanmobiliteit en zelfsturing belangrijke tools om te kunnen omgaan met de huidige processen van technologisering, digitalisering, de klimaattransitie en migratie. Dit rapport tracht het vorige loopbanenonderzoek van Goesaert et al. (2019) aan te vullen en zo blinde vlekken inzake aanwervingsdynamiek en loopbaantransities in Vlaanderen verder weg te werken.

In deze studie maken we gebruik van administratieve gegevens. Hoewel deze geen informatie bevatten over subjectieve elementen (zoals beweegredenen voor loopbaanmobiliteit), bieden deze gegevens een objectieve kijk op de loopbanen en transities van werknemers. Deze administratieve gegevens kunnen het loopbaanverloop van werknemers vollediger en accurater in beeld brengen dan wat mogelijk is op basis van de meer gebruikelijke en subjectievere surveygegevens in loopbaanstudies. Deze RSZ/KSZ-steekproef omvat elk kwartaal 10% van de loontrekkende populatie in België, tussen 1996 en 2019. Het longitudinale format van deze data maakt het mogelijk om de loopbaantransities van werknemers gedetailleerd, van kwartaal op kwartaal en op lange termijn in kaart te brengen.

Als eerste werd de evolutie van de jobmobiliteit van alle loontrekkende werknemers in Vlaanderen nagegaan. Het aantal job-naar-job transities onder de loontrekkende bevolking in Vlaanderen kent jaarlijks een (lichte) stijging. In 2014 had 8,98% van alle loontrekkende werknemers (18-64 jaar) één jaar later een andere, loontrekkende hoofdjob. In 2018 is dit gestegen tot 10,96%.

Vervolgens wordt een meer dynamisch startpunt gekozen, door het bekijken van die groep nieuw aangeworven werknemers in Vlaanderen. Een kleine 40% onder de nieuw aangeworven werknemers in Vlaanderen stroomt in 2018 in in een nieuwe job vanuit een werkende positie (als loontrekkende of zelfstandige), 11% vanuit een werkzoekende positie, 3% vanuit een leefloonpositie en 2% was voordien arbeidsongeschikt. Rond de 50% van deze nieuw gestarte werknemers in 2018 blijft slechts 1 à 2 kwartalen tewerkgesteld bij zijn of haar werkgever na aanwerving (in hoofd- of bijjob), zo'n 22% blijft langer dan 2 jaar. Hierbij wordt geen stijgende trend van zeer kortlopende jobs geobserveerd op de Vlaamse arbeidsmarkt: het aandeel kortlopende jobs van minder dan 2 kwartalen stijgt slechts zeer licht van 49% in 2014 tot 51% in 2018. Deze stijging doet zich voornamelijk voor bij de 55-plussers, waar het aandeel kortlopende jobs na aanwerving stijgt van 43% in 2014 tot 48% in 2018. Hierbij speelt de invoering van de flexi-jobs een belangrijke rol, die typisch gezien een kortere duurtijd hebben.

Bovenstaande statistieken bieden reeds heel wat informatie over de loopbaanmobiliteit van werknemers in Vlaanderen. Het gaat hier om meer ‘statische’ statistieken (nl. de positie van werknemers tussen twee tijdstippen). Loopbanen van werknemers zijn echter complex. De huidige

arbeidsmarktstatus van een werknemer wordt niet enkel bepaald door zijn positie één jaar geleden, maar door het volledige loopbaanpatroon gedurende deze periode waarbij ook rekening gehouden moet worden met de timing van de verscheidene posities in de loopbaan. Bovendien is het belangrijk om rekening te houden met het cumulatieve effect dat een bepaalde loopbaantransitie kan hebben doorheen de tijd. In deze studie maken we daarom gebruik van een sequentie-analyse, de methode bij uitstek om de loopbanen van werknemers op een holistische manier in beeld te brengen. Het startpunt zijn hier opnieuw de nieuw aangeworven werknemers (in Q2/Q3 van 2014). We kiezen voor de leeftijdscategorie 25-55 jaar (op moment van aanwerving). Op die manier willen we de complexe en diverse loopbanen van schoolverlaters en oudere werknemers (grotendeels) buiten beschouwing laten. Deze groepen hebben nood aan eigen diepgaand onderzoek. We herhalen dat deze focus op aanwervingen als startpunt leidt tot een meer dynamisch perspectief, een voor het beleid interessante invalshoek. Dit moet in gedachte gehouden worden bij de interpretatie van de resultaten en het bespreken van de conclusies. Werknemers die gedurende lange tijd bij dezelfde werkgever tewerkgesteld blijven en niet veranderen van job (en dus geen nieuwe aanwerving ervaren), worden in deze analyse niet opgenomen. Het focussen op een nieuwe aanwerving heeft bovendien als voordeel dat iedereen een meer gelijkaardige startpositie heeft, waardoor verschillende loopbaantrajecten beter met elkaar vergeleken kunnen worden.

We beschouwen niet enkel een lang tijdvenster, ook een hele resem aan mogelijke transitieën worden bekeken: transitieën vanuit niet-werkende posities (werkzoekend/niet-beroepsactief/arbeidsongeschikt/ leefloospositie/...) naar een werkende positie of omgekeerd en job-naar-job transitieën tussen organisaties. Deze sequentie-analyse resulteert in een typologie van loopbaanpaden, i.e. verschillende groepen werknemers wiens loopbaantraject er gelijkaardig uitziet gedurende de vijf jaar na aanwerving. Ook het profiel van de werknemers in elk van deze loopbaantrajecten kan worden nagegaan aan de hand van een multinomiale logistische regressie. Onderzoek naar de loopbaanmobiliteit van werknemers in Vlaanderen, waarbij de loopbaan op dergelijke holistische manier in beeld wordt gebracht via een sequentie-analyse, is nieuw voor ons land.

Deze sequentie-analyse resulteert in 11 verschillende loopbaantrajecten, ingedeeld in vier groepen: de stabiel werkenden, de volatiel werkenden, de niet-werkende outsiders en de 'andere'.

- De groep van *stabiel werkende* loopbaantrajecten bevat 3 clusters. In cluster 1 gaat het om werknemers die de volledige vijf jaar na aanwerving tewerkgesteld blijven bij dezelfde werkgever. Zij maken 17,3% uit van alle nieuw aangeworven personen in Vlaanderen in Q2/Q3 van 2014. Zij hebben het meest stabiele loopbaantraject, gekenmerkt door de hoogste en stabiele lonen. De personen in deze cluster hebben een ouder leeftijdsprofiel. In de tweede cluster gaat het om werknemers die bijna elk kwartaal in de vijf jaar na aanwerving tewerkgesteld blijven, met gemiddeld 1 tot 2 job-naar-job transitieën. Deze cluster is met een vierde van de aanwervingen de grootste, en heeft een jong profiel, gekenmerkt door personen van Belgische of EU-afkomst. Personen die voordien nog op de schoolbanken zaten ('rechthebbende op kinderbijslag') hebben een significant hogere kans om in cluster 2 terecht te komen (42,5%). Op basis van deze vaststellingen blijkt cluster 2 gekenmerkt te zijn door schoolverlaters, die in de 5 jaar na aanwerving (in hun eerste job) 1 à 2 job-naar-job transitieën maken. De personen in deze cluster hebben een lager loonniveau dan dat van cluster 1, maar kennen wel een sterkere stijging. In de laatste cluster (cluster 5) binnen deze groep gaat het om personen die gedurende de volledige vijf jaar na aanwerving vaak een zelfstandige activiteit uitoefenen (in hoofdberoep). Zij maken 9,7% uit van alle aanwervingen. Mannen, 30-39-jarigen en personen van Turkse afkomst hebben een hogere kans dit loopbaantraject te bewandelen.
- De groep van *volatiel werkende loopbaantrajecten* bevat 2 clusters. In beide clusters (cluster 3 en 4) blijven de personen gedurende de vijf jaar na aanwerving grotendeels aan het werk, maar gaat dit

gepaard met meer loopbaantransities richting werk of niet-werk. In cluster 3, die 5% uitmaakt, doorlopen de personen meerdere job-naar-job transitie gedurende de vijf jaar na aanwerving (20% onder hen maken zelfs 5 à 7 job-naar-job transitie). De personen in deze cluster hebben een jong profiel. In cluster 4, met 10,6% van alle nieuwe aanwervingen, maken de personen eveneens veel transitie, onderbroken door periodes van werkloosheid en inactiviteit. De personen in deze cluster zijn vaker vrouwen, zijn jonger en hebben vaker een niet-EU origine (Maghrebijns). De personen in deze clusters zijn – in vergelijking met de andere clusters – vaker tewerkgesteld in de uitzend en de horeca.

- De groep van *niet-werkende outsiders* bevat vier loopbaantrajecten waarbij de personen na aanwerving snel uitstromen naar een niet-werkende positie en ook (grotendeels) in deze niet-werkende positie blijven gedurende de vijf jaar na aanwerving. In cluster 6 gaat het om langdurig werkzoekenden (7,4%), in cluster 7 om personen die niet-beroepsactief worden (1,4%), in cluster 8 om personen die uitstromen naar een leefloonpositie (0,3%) en in cluster 9 om personen die (opnieuw of voor het eerst) arbeidsongeschikt worden (3,4%). Deze loopbaantrajecten worden gekenmerkt door meer kwetsbare profielen, nl. kortgeschoolden (in cluster 6, 8, en 9), personen van niet-EU-origine (cluster 6, 8 en 9), alleenstaanden (cluster 6, 8 en 9) en personen aan het hoofd van éénoudergezinnen (cluster 6 en 7). Daarnaast bevat cluster 7 (niet-beroepsactief) ook meer vrouwen, ouderen die uitstromen richting pensioen en personen met een Belgische nationaliteit.
- De groep ‘andere’ loopbaantrajecten bevat twee clusters die informatie bieden over de personen die uitstromen richting de socio-economische positie ‘andere’. Personen die niet voorkomen in de bestanden van de Belgische sociale zekerheidsinstellingen krijgen deze positie ‘andere’. Volgens het Datawarehouse van de KSZ gaat het hierbij om een ruime groep van personen, waaronder: huismannen- en huisvrouwen, werknemers aan Europese en internationale instellingen, zeelieden, coöperanten die leven van rente-inkomsten, huishoudpersoneel niet aangegeven bij de RSZ. Deze groep ‘andere’ is groot: cluster 10 en 11 maken resp. 12,4% en 6,1% van de aanwervingen uit. Dankzij deze sequentie-analyse kunnen we voor het eerst deze ruime groep ‘andere’ beter ontleden. In cluster 10 gaat het om werknemers die onmiddellijk uitstromen naar deze ‘andere’ positie en deze positie ook behouden. In cluster 11 maken de werknemers veel transitie tussen deze positie ‘andere’ en een ‘loontrekkende job’. 63% van de personen in deze cluster doorloopt 8 transitie of meer. Bovendien werkt 59% van hen bij de initiële aanwerving in de landbouwsector. Dit geeft een sterk vermoeden dat het hier gaat om seizoenarbeiders. Daarnaast blijken personen met een EU-nationaliteit een grotere kans te hebben om het loopbaanpad van cluster 10 te volgen (in vergelijking met de andere nationaliteiten), wat doet vermoeden dat het voor een deel gaat om werknemers aan Europese instellingen.

Zoals hierboven blijkt hebben de meer kwetsbare profielen (kortgeschoolden, personen van vreemde origine, alleenstaande en personen aan het hoofd van een éénoudergezin) duidelijk een grotere kans om in de ‘niet-werkende’ loopbaanpaden van cluster 6, 8 en 9 terecht te komen en van cluster 4, met veel transitie en onderbrekingen (in vergelijking met hooggeschoolden, personen van Belgische origine en de andere gezinsposities). Niet enkel de profielkenmerken, maar ook de voorgeschiedenis speelt een rol in welk loopbaantraject iemand zich bevindt. Personen die voor aanwerving een leefloon ontvingen, hebben een significant lagere kans om het stabiele, werkende loopbaantraject van cluster 1 te volgen (in vergelijking met de andere instroomposities). Het zijn ook de leefloners en de arbeidsongeschikten die een grotere kans hebben om na een aanwerving in een loontrekkende job opnieuw terug te vallen op een leefloon of arbeidsongeschikt te worden (in vergelijking met personen die voordien bijv. reeds aan het werk waren) (cluster 8 & 9). Hieruit blijkt sterk het belang van vroege begeleiding. Wie werkloos wordt, moet snel begeleid worden vooraleer langdurig werkloos of niet-

beroepsactief te worden. Actief arbeidsmarktbeleid speelt hier een belangrijke rol, met in de eerste plaats korte, op een nieuwe baan gerichte interventie.

Anderzijds zijn deze scheidingslijnen niet waterdicht en is de voorgeschiedenis van iemand ook niet allesbepalend. Cluster 1 en 2 zijn namelijk de grootste clusters, ze bevatten resp. een vijfde en een vierde van de nieuw aangeworven werknemers. Zowel mannen als vrouwen, jongeren en ouderen, laag-, midden- en hogeschoolden, werknemers met een Belgische of vreemde nationaliteit/origine, alleenstaanden, koppels met/zonder kinderen of alleenstaande ouders: allen hebben zij de grootste globale kans om tot deze clusters te behoren. Personen die voordien aan het werk, werkzoekend, niet-beroepsactief of arbeidsongeschikt waren of een leefloon/kinderbijslag ontvingen: ook zij hebben een grote kans om in de stabiel werkende clusters 1 of 2 terecht te komen (gecontroleerd voor de overige kenmerken). Daarnaast trekt de volatiele cluster 4 wel meer kwetsbare profielen aan, met een loopbaan gekenmerkt door vele transitie gepaard met enkele onderbrekingen; deze zijn wel vaak aan het werk gedurende de vijf jaar na aanwerving (gemiddeld 17 van de 21 kwartalen). Dat ook meer kwetsbare profielen terecht kunnen komen in deze werkende loopbaantrajecten, pleit niet enkel voor het toeleiden van deze personen naar een (eerste) job, maar ook voor het zelfredzaam maken van deze personen door kennis- en competentieontwikkeling, training en opleiding. Op die manier kunnen ze zelf de eigen loopbaan in handen nemen en in een meer stabiele loopbaan terecht komen, waarbij mobiliteit gepaard gaat met groei in de loopbaan.

Bovenstaande analyse pleit dan ook voor meer 'loopbaandenken' bij het ontwerp van nieuw beleid. Het gaat erom de persoon in kwestie niet enkel te activeren tot op het moment van een nieuwe job (work first principe), het is van groot belang om deze persoon aan het werk te houden. De aandacht moet gaan naar het verder faciliteren van de toegang tot betekenisvolle, duurzame jobs. Een werkzoekende opvolgen eenmaal aangeworven is hierbij aangewezen. Zo kan men denken aan het uitbouwen van opvolging en nazorg bij VDAB-trajecten, waarbij het contact blijft behouden tussen de werkzoekende en de tewerkstellingsdienst, die feedback krijgt over de verdere tewerkstelling na aanwerving (i.v.m. de kwaliteit van de job en de ervaring van de persoon).

In deze context verwijzen we ook naar de manier hoe de bestaande instrumenten momenteel aansluiten op de noden van de verschillende clusters. Bepaalde maatregelen lijken vooral uitgetekend voor de cluster van de stabiel werkenden, met een vereiste van een minimum aan werkervaring (in volume of duur). Denk bijvoorbeeld aan loopbaancheques waarbij de persoon minstens over zeven jaar werkervaring (of 2 555 dagen) werkervaring moet beschikken (VDAB, n.d.). Ook wat betreft de Vlaamse aanmoedigingspremie – een aanvullende uitkering indien de werknemer tijdskrediet/ouderschapsverlof/palliatief verlof/... opneemt – moet de werknemer 12 maanden aaneensluitend een contract hebben gehad (al dan niet bij dezelfde werkgever) (Vlaamse overheid, n.d.). Bij het Vlaams opleidingsverlof baseert de regeling zich op de werkpositie van de betrokkene in april van het voorafgaande schooljaar. Ook voor de kinderopvang in Vlaanderen geldt vanaf 1 april 2024 voorrang aan die personen die minstens 4/5 of voltijds werken (Truyts, 2024). Vanuit eenzelfde logica zijn er ook voorrangregels voor sociale huurwoningen. Hoewel we er ons van bewust zijn dat bepaalde maatregelen ontworpen zijn met het oog op een specifieke doelgroep (de werkenden, werkzoekenden...), zijn bovengenoemde elementen duidelijk minder evident voor de groep van volatiel werkenden of outsiders, waar we onderbroken loopbanen observeren. De loopbaantrajecten die deze personen volgen worden gekenmerkt door veel transitie in- en uit werk, en meer kortlopende jobs. Deze groepen zullen bijgevolg moeilijker aansluiting zullen vinden op de voorwaarden van deze maatregelen. Loopbaanbeleid wordt met andere woorden beter niet vanuit een statisch perspectief op tewerkstelling ontworpen, maar dient rekening te houden met de reële diversiteit van -onderbroken en soms precaire- loopbaanpaden.

Een loopbaanperspectief is tot slot ook richtinggevend voor toekomstig onderzoek. Het bekijken van slechts één transitie (van werkloosheid/inactiviteit naar werk en omgekeerd) tussen twee punten in de tijd, toont niet het volledige beeld. Het is belangrijk om rekening te houden met de timing van de transitie in de loopbaan van de werknemer, het cumulatieve effect van een transitie, de impact van een transitie voor verscheidene profielen werknemers ...

Deze studie focust op de prime-age workers (de 25-55-jarigen). Groepen aan het uiteinde van het spectrum (schoolverlaters en ouderen) vergen namelijk eigen diepgaand onderzoek. Door de loopbanen van deze groepen werknemers apart in beeld te brengen, kan de variatie in patronen eigen aan het begin en aan het einde van de loopbaan op een afdoende manier geanalyseerd worden. Daarnaast is het belangrijk om op te merken dat in deze studie gekozen werd voor een veelheid aan transitiemogelijkheden (nl. loontrekkend in dezelfde job, loontrekkend in een andere job, zelfstandige, niet-beroepsactief, arbeidsongeschikt, leefloon, kinderbijslag en andere). Hierbij werd de focus gelegd op 'job-naar-job transities'. Deze verschillende posities staan echter niet 'vast'. De methode van de sequentie-analyse geeft de vrijheid om te focussen op specifieke transities waarin men geïnteresseerd is. Zo kan er ook rekening gehouden worden met sectorveranderingen of transities binnen specifieke niet-beroepsactieve posities.

Daarnaast kan de impact van deze loopbaantrajecten en job-naar-job transities diepgaander onderzocht worden. In dit onderzoek werden de loonevoluties van enkele loopbaantrajecten in beeld gebracht. Hierbij gaat het om beschrijvende statistieken; ook het profiel van de personen in elk loopbaanpad zal een impact hebben op het loonniveau en de loonevolutie. De vraag wat de impact is van de loopbaanpaden en job-naar-job transities op de loonevolutie van werknemers in Vlaanderen, gecontroleerd voor hun profiel -en jobkenmerken, verdient bijgevolg ook nog verder onderzoek. Hierbij zijn verschillende mogelijkheden. Zo kan er een onderscheid gemaakt worden tussen vrijwillige en onvrijwillige (job-naar-job) transities en kan men de cumulatieve impact van één (job-naar-job) transitie op de loonevolutie nagaan. Een (job-naar-job) transitie zal nl. niet enkel op korte termijn maar ook op langere termijn zijn impact laten voelen. Werknemers nemen ook voordelen op langere termijn mee in hun beslissing om van job te veranderen. Bovendien is het geheel van (meerdere) job-naar-job transities dat een complexe impact zal hebben op de loopbaan en het loonniveau van de werknemer (Fuller, 2008). Daarnaast kan men ook onderzoeken of de impact van een (job-naar-job) transitie op het loonniveau verschilt voor verschillende profielen.

## bijlage 1 Bijlage bij hoofdstuk 2

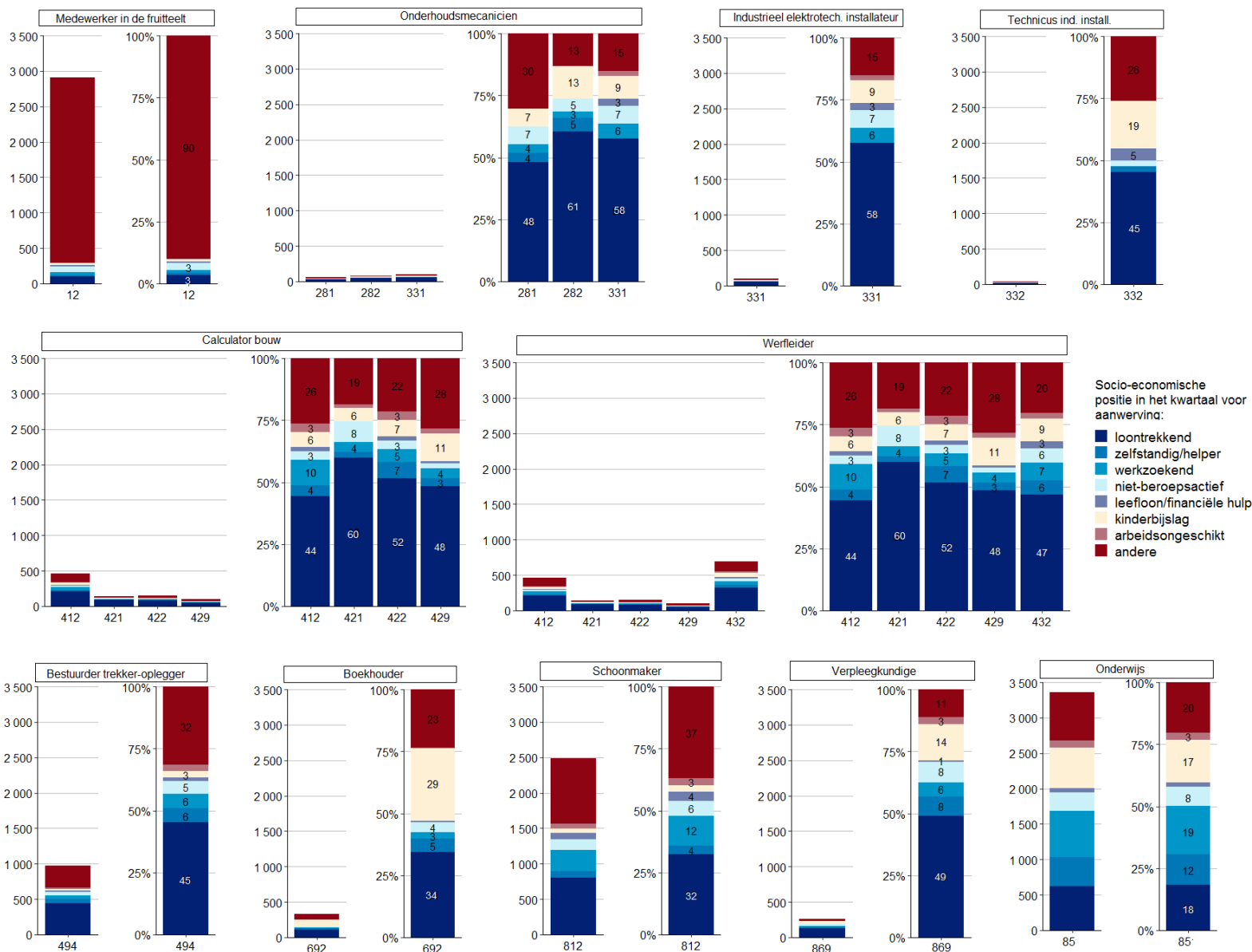
Tabel b1.1 Top 10 knelpuntberoepen volgens de knelpuntberoepenlijst van de VDAB (2023) & bijhorende beroepen volgens de nacesector (3 digits)

TOP 10 knelpuntberoepen	Nace-code
Verpleegkundige	869 - Overige menselijke gezondheidszorg
Werfleider	412 - Burgerlijke en utiliteitsbouw 421 - Bouw van wegen en spoorwegen 422 - Bouw van civieltechnische werken ten behoeve van nutsbedrijven 429 - Bouw van andere civieltechnische werken 431 - Slopen en bouwrijp maken van terreinen 432 - Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie
Technicus industriële installaties	332 - Installatie van industriële machines, toestellen en werktuigen
Schoonmaker bij mensen thuis	812 - Reiniging
Bestuurder trekker-oplegger	494 - Goederenvervoer over de weg en verhuisbedrijven
Onderhoudsmecaniciën	331 - Reparatie van producten van metaal, machines en apparaten 332 - Installatie van industriële machines, toestellen en werktuigen 279 - Vervaardiging van andere elektrische apparatuur 281 - Vervaardiging van machines en apparaten voor algemeen gebruik 282 - Vervaardiging van andere machines en apparaten voor algemeen gebruik 283 - Vervaardiging van machines en werktuigen voor de landbouw en de bosbouw 284 - Vervaardiging van niet-verspanende machines voor de metaalbewerking en van gereedschapswerktuigen 289 - Vervaardiging van andere machines, apparaten en werktuigen voor specifieke doeleinden
Calculator bouw	411 - Ontwikkeling van bouwprojecten 412 - Burgerlijke en utiliteitsbouw 421 - Bouw van wegen en spoorwegen 422 - Bouw van civieltechnische werken ten behoeve van nutsbedrijven 429 - Bouw van andere civieltechnische werken
Medewerker in de fruitteelt	012 - Teelt van meerjarige gewassen
Boekhouder: Accountant – belastingadviseur	692 - Accountants, boekhouders en belastingconsulenten
Industrieel elektrotechnisch installateur	273 - Vervaardiging van kabels en van schakelaars, stekkers, stopcontacten e. d. 274 - Vervaardiging van lampen en verlichtingsapparaten 279 - Vervaardiging van andere elektrische apparatuur 331 - Reparatie van producten van metaal, machines en apparaten 332 - Installatie van industriële machines, toestellen en werktuigen
Onderwijs	Kleuter-, lager & secundair onderwijs

Bron VDAB (2023) & Nacebel (2008)

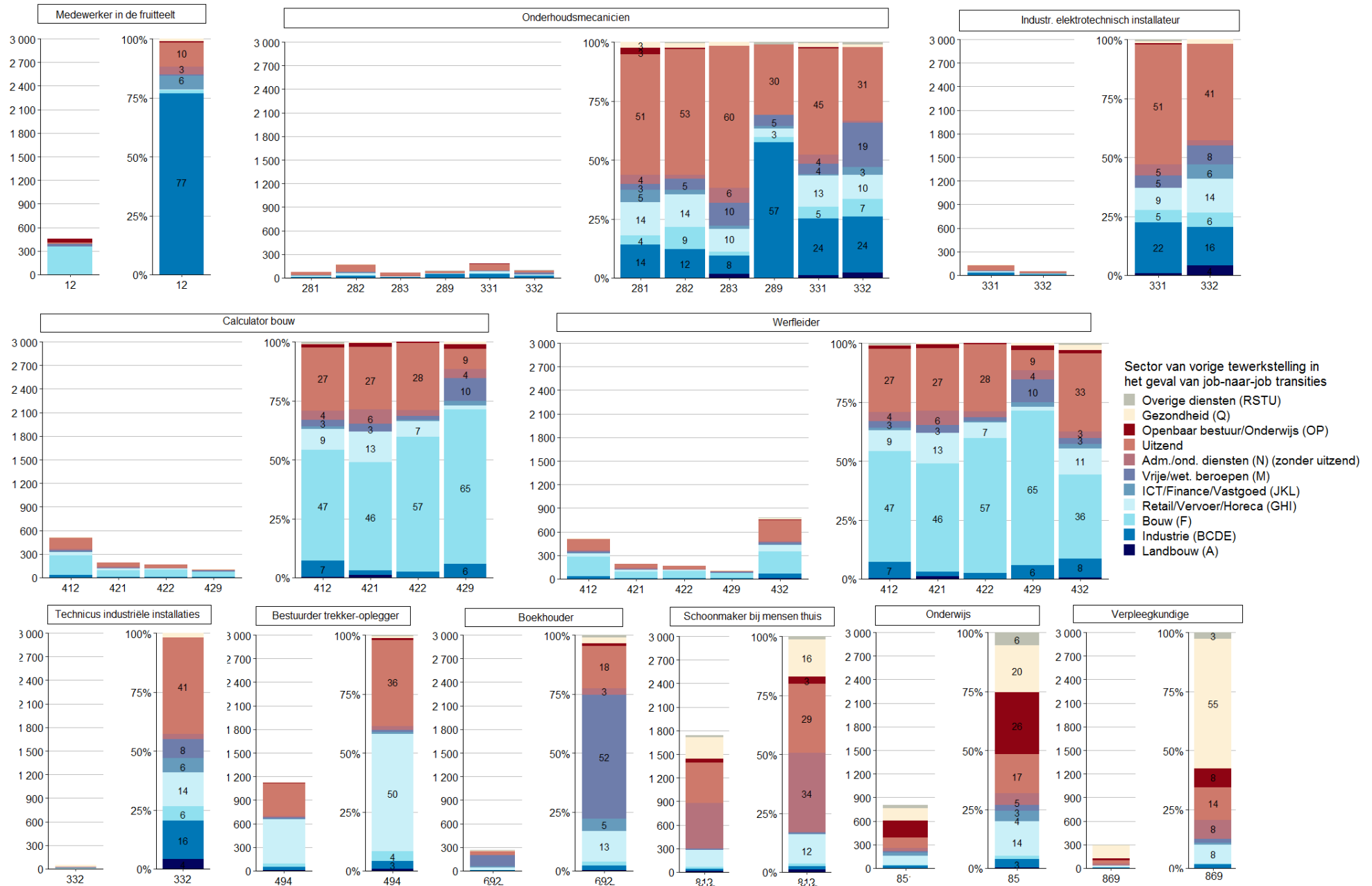


**Figuur b1.1 Socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving in nace-sector x (nace3-niveau) in Vlaanderen (hoofdjob, 2019) – top-10 knelpuntberoepen in Vlaanderen in 2023**



Bron RSZ/KSZ-steekproef; bewerking HIVA-KU Leuven

**Figuur b1.2 Sector van vorige tewerkstelling (nace1-digit) in het geval van job-naar-job transities, per sector van nieuwe aanwerving (nace3-niveau) in Vlaanderen (hoofdjjob, 2019) – top-10 knelpuntberoepen in Vlaanderen in 2023**



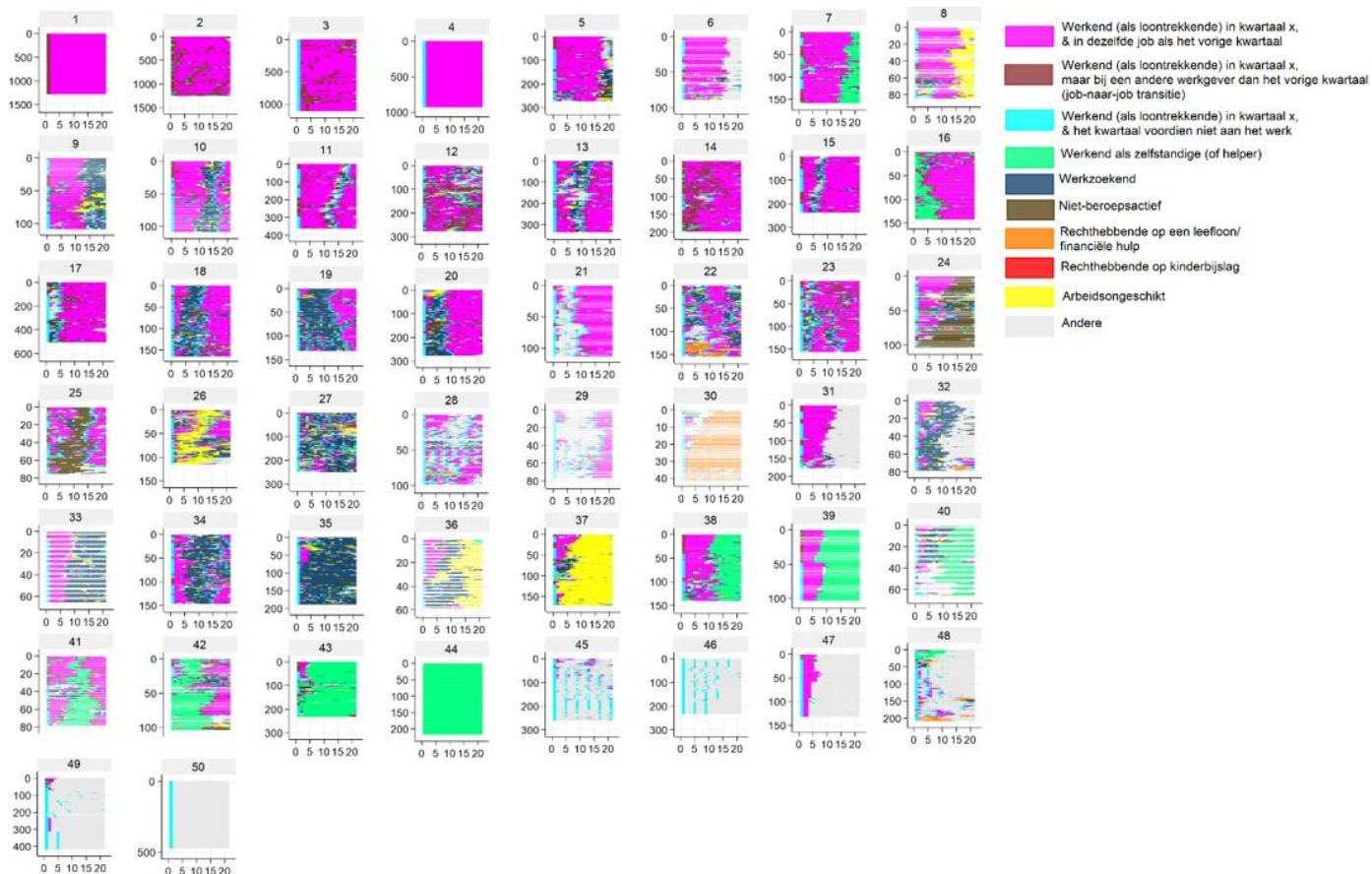
Bron RSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

## bijlage 2 Bijlagen bij hoofdstuk 3 (sequentie-analyse)

### b2.1 Sequentie-analyse: van 50 naar 11 clusters

Er is geen unanieme procedure dat het aantal clusters bepaalt. In onze oefening startten we met 50 clusters, om deze vervolgens zelf manueel samen te voegen tot 11 clusters. Door te starten van een groot aantal clusters en deze vervolgens zelfstandig te groeperen, slagen we erin om ook kleine, kwetsbare clusters apart te definiëren. Voorbeelden hiervan zijn cluster 24-25, cluster 30 of cluster 45 en 46. We hebben gekozen voor een totaal van 11 clusters, i.e. een aantal clusters dat enerzijds een voldoende mate van detail biedt, maar ook niet te hoog is. Hierbij werden verschillende aantallen van clusters met elkaar vergeleken. Welke van de 50 clusters tot elke van de 11 clusters behoort, wordt weergegeven in Tabel b1.1. Het eindresultaat staat vervolgens in Figuur b1.2.

Figuur b2.1 Sequentie-analyse: 50 loopbaantrajecten



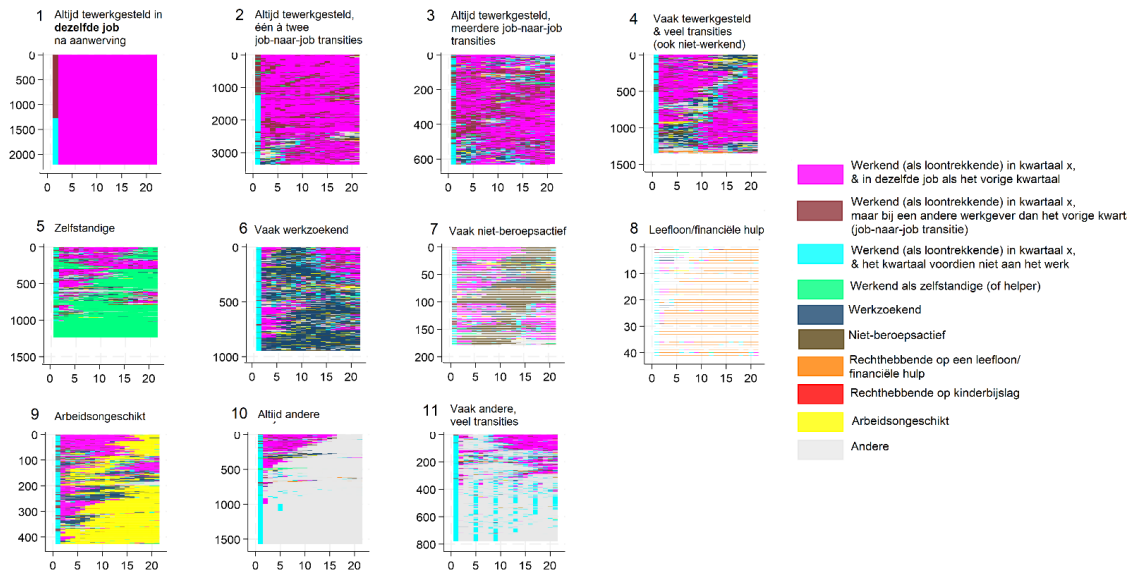
Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

Tabel b2.1 Sequentie-analyse: van 50 naar 11 loopbaantrajecten

11 Clusters	50 clusters
Cluster 1	1 en 4
Cluster 2	2, 3, 5, 15 en 17
Cluster 3	12, 14 en 23
Cluster 4	9, 10, 11, 13, 20 en 22
	7, 16, 38, 39, 40, 41, 42, 43 en 44
Cluster 6	18,19, 27, 33, 34 en 35
Cluster 7	24 en 25
Cluster 8	30
Cluster 9	8, 26, 36 en 37
Cluster 10	6, 31, 32, 47, 48, 49 en 50
Cluster 11	21, 28, 29, 45 en 46

Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

Figuur b2.2 Sequentie-analyse: 11 loopbaantrajecten



Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

## b2.2 Multiple imputation

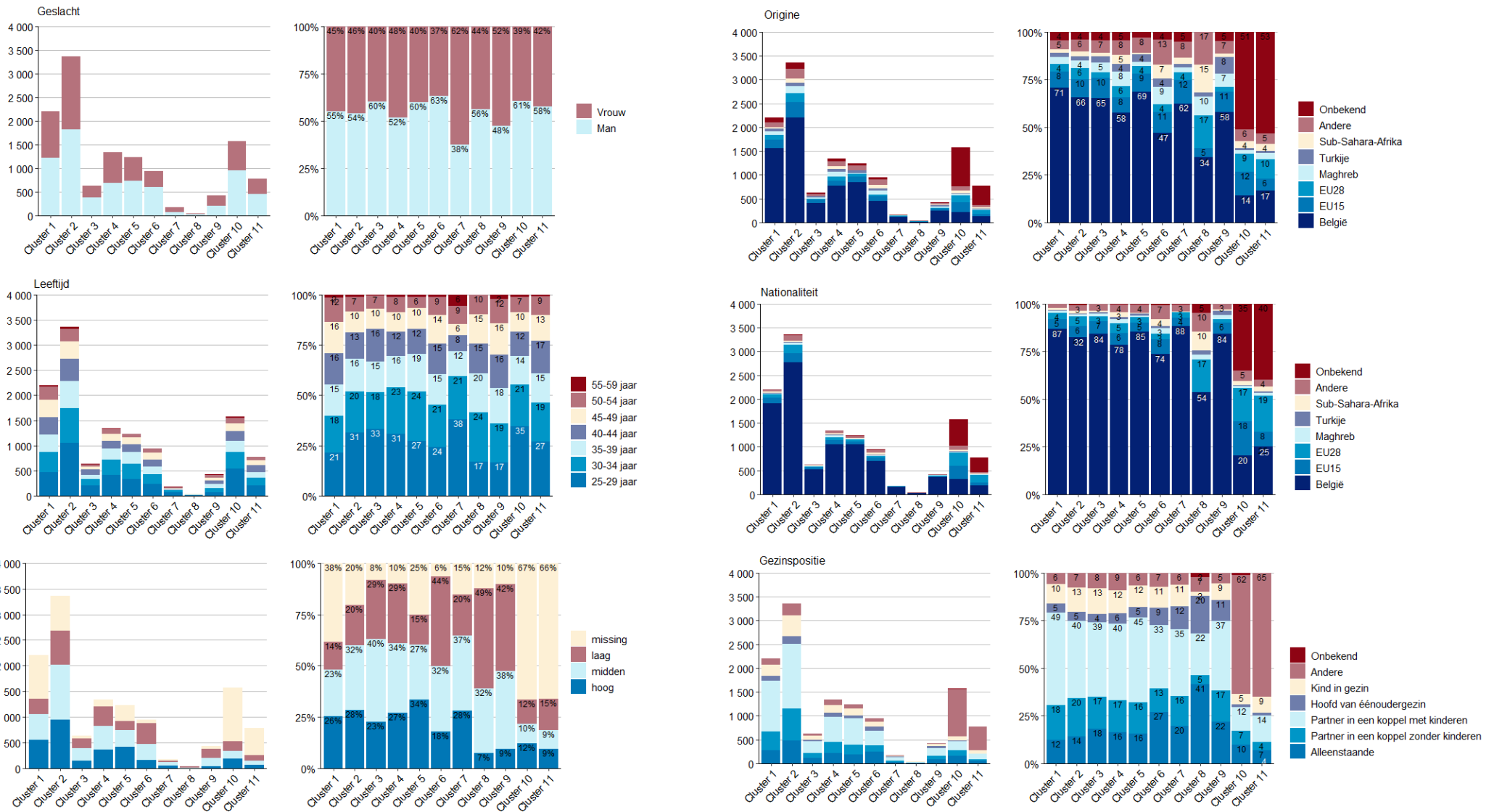
Er bestaan verschillende methodes om rekening te houden met missing values in regressieanalyses. Zo zou men bijv. de ontbrekende waarden kunnen invullen met de gemiddelde waarde van de variabele (in het geval van een continue variabele) of zou men in het geval van categorische variabelen een extra categorie ‘ontbrekende gegevens’ kunnen toevoegen. Deze methodes kunnen echter leiden tot minder betrouwbare of zelfs vertekende resultaten. Bovendien houdt de methode van bijv. ‘mean imputation’ geen rekening met de onzekerheid van de ingevoegde waarden (i.e. de ingevoegde waarden zijn schattingen en geen gekende waarden). De multiple imputation techniek houdt hier rekening mee en bestaat uit drie volgende stappen (Allison, 2009; Austin, White, Lee & van Buuren, 2021. Pigott, 2001; Munguía, 2014, Zimmerman, Mazouch & Tesárková, 2014):

- Er wordt eerst gekeken naar de dataset zonder ontbrekende gegevens. Op basis van een regressiemodel worden de ontbrekende gegevens geschat door te kijken naar de geobserveerde gegevens. We maken hier gebruik van een logistische regressie, met de onderwijsvariabele als afhankelijke variabele (met twee categorieën: missing of non-missing) en volgende onafhankelijke variabelen: nationaliteit, origine, leeftijd, geslacht, gezinspositie, statuut en socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving. Vervolgens worden de ontbrekende waarden ingevuld. Dit wordt niet éénmaal gedaan, maar  $m$  keer (door willekeurige trekkingen uit de verdeling van de variabele met ontbrekende gegevens, i.e. de onderwijsvariabele). Dit resulteert in  $m$  complete datasets waarin de ontbrekende gegevens zijn ingevuld. De meeste software zetten  $m$  tussen 5 en 20. In deze analyse hebben we  $m$  steeds gelijk aan 20 gezet.
- De multinomiale regressie analyse die bepaalt welke profielen de grootste kans hebben om in welke cluster terecht te komen (gecontroleerd voor verscheidene variabelen) wordt vervolgens apart, voor elk van deze  $m$  volledige datasets uitgevoerd. Dit resulteert in  $m$  resultaten/coëfficiënten.
- Vervolgens worden de verschillende resultaten/coëfficiënten van elk van deze regressies gepoold tot één resultaat. Dit komt neer op het gemiddelde van de  $m$  coëfficiënten, waarbij gebruik gemaakt wordt van Rubin's rules.

We voerden ter controle eveneens de multinomiale regressie uit waarbij we - in plaats van de multiple imputation methode – een extra categorie aan de onderwijsvariabele toevoegde, namelijk 'ontbrekende gegevens'. We komen tot zeer gelijkaardige resultaten/coëfficiënten.

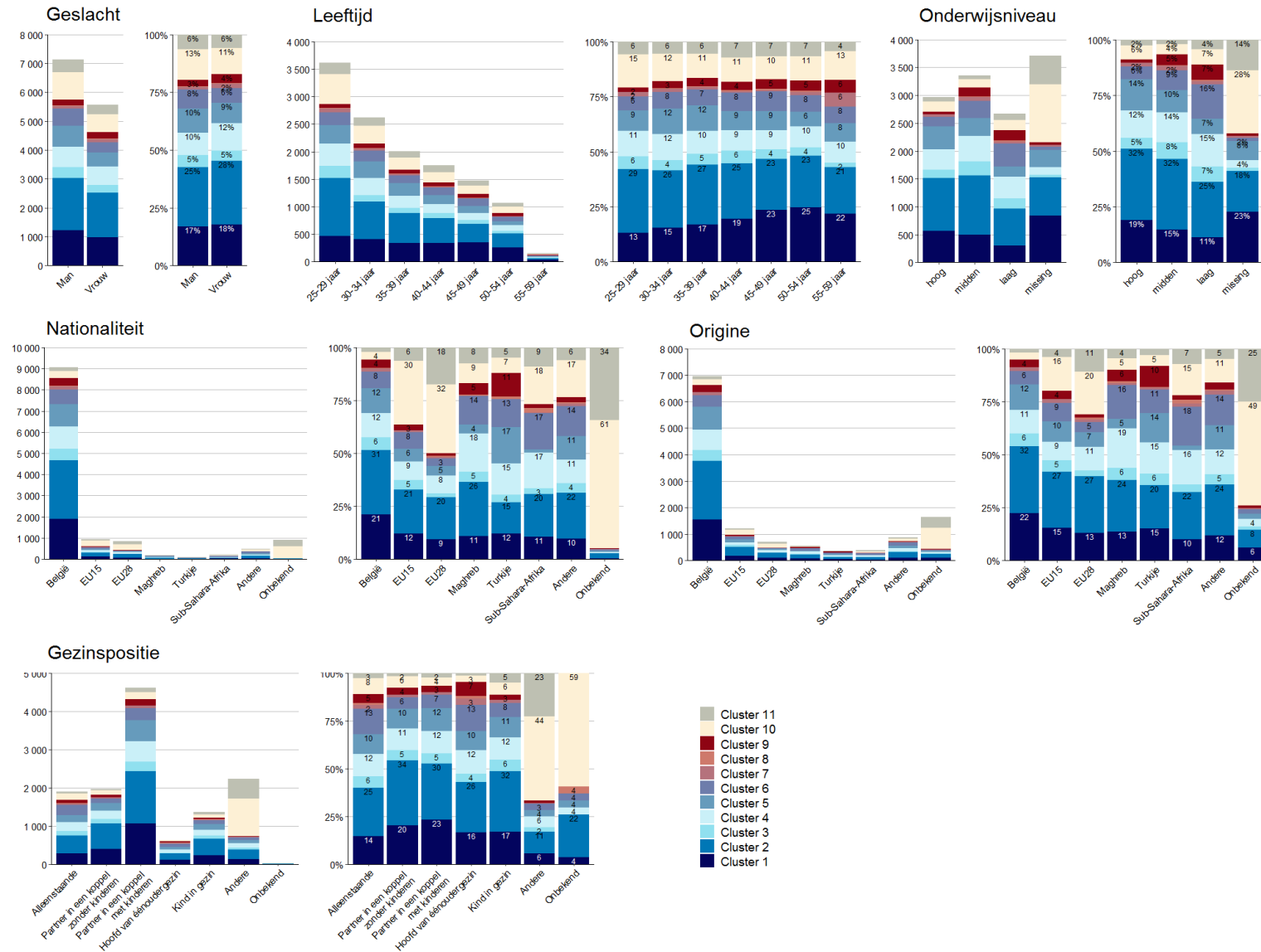
## b2.3 Beschrijvende profielkenmerken van de 11 loopbaantrajecten

Figuur b2.3 Beschrijvende profielkenmerken per cluster: geslacht, leeftijd, gezinspositie, origine en nationaliteit (Q2 & Q3 2014)



Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

**Figuur b2.4 In welk loopbaantraject/cluster komen personen met profielkenmerk x terecht (Q2 & Q3 2014)**



Bron RSZ/KSZ-steekproef (2014-2019) – bewerking HIVA-KU Leuven

# Referenties

- Abbott, A., & Tsay, A. (2000). Sequence analysis and optimal matching methods in sociology: Review and prospect. *Sociological methods & research*, 29(1), 3-33.
- Aisenbrey, S., & Fasang, A. E. (2010). New life for old ideas: The "second wave" of sequence analysis bringing the "course" back into the life course. *Sociological methods & research*, 38(3), 420-462.
- Allison, P. D. (2009). Missing data. *The SAGE handbook of quantitative methods in psychology*, 72-89.
- Andersen, T., Henrik, J., Haahr, M., Hansen, E. & Holm-Pedersen, M. 2008. *Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits. Final report*. Danish Technological Institute.
- Anyadike-Danes, M., & McVicar, D. (2010). My brilliant career: Characterizing the early labor market trajectories of British women from generation X. *Sociological Methods & Research*, 38(3), 482-512.
- Appelqvist, J. (2007). Wage and earnings losses of displaced workers in Finland.
- Austin, P. C., White, I. R., Lee, D. S., & van Buuren, S. (2021). Missing data in clinical research: a tutorial on multiple imputation. *Canadian Journal of Cardiology*, 37(9), 1322-1331.
- Berglund, T., Nielsen, R. A., Reichenberg, O., & Svalund, J. (2023). Temporary contracts, employment trajectories and dualisation: a comparison of Norway and Sweden. *Work, employment and society*, 37(2), 505-524.
- Causa, O., Luu, N., & Abendschein, M. (2021). Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts.
- Cebulla, A., & Whetton, S. (2018). All roads leading to Rome? The medium term outcomes of Australian youth's transition pathways from education. *Journal of Youth Studies*, 21(3), 304-323.
- Couch, K. A., & Placzek, D. W. (2010). Earnings losses of displaced workers revisited. *American Economic Review*, 100(1), 572-589.
- Dustmann, C. and Meghir, C. (2005) 'Wages, experience and seniority', *Economics* 12: 531\_55.
- Eliason, M., & Storrie, D. (2006). Lasting or latent scars? Swedish evidence on the long-term effects of job displacement. *Journal of Labor Economics*, 24(4), 831-856.
- Fausser, S. (2020). Career trajectories and cumulative wages: The case of temporary employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 69, 100529.
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2022). Stand van zaken: arbeidsmobiliteit in België. [https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/Arbeidsmobi\\_Belgie%CC%88.pdf](https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/Arbeidsmobi_Belgie%CC%88.pdf)
- Francesco, S. (2006). The cost of job displacement in Italy.
- Fuller, S. (2008). Job mobility and wage trajectories for men and women in the United States. *American Sociological Review*, 73(1), 158-183.
- Fuller, S. (2015). Do Pathways Matter? Linking Early Immigrant Employment Sequences and Later Economic Outcomes: Evidence from Canada. *International Migration Review*, 49(2), 355-405.
- Fuller, S., & Stecy-Hildebrandt, N. (2015). Career pathways for temporary workers: Exploring heterogeneous mobility dynamics with sequence analysis. *Social science research*, 50, 76-99.
- Gius, M. (2014). The impact of job mobility on earnings: using occupational and industrial classifications to identify job changes. *International Review of Applied Economics*, 28(2), 181-190.
- Goesaert, T., Vandekerckhove, T., & Struyven, L. (2019). Transitie op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015). Leuven: HIVA.



- Herremans, W., Vansteenkiste, S., & Steunpunt, W. S. E. (2010). Is loopbaanmobiliteit bevorderlijk voor werkzekerheid?. Over loopbaanpatronen en hun effecten.
- Hudson, K. (2007). The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. *Social science research*, 36(1), 286-312.
- Jacobs, S., Desmet, S., Clercx, R., Geluk, E., & De Vos, A. (2021). Werk-naar-werk transitities: mobiliteit vanuit een institutioneel perspectief: knelpunten, belemmeringen en opportuniteiten van loopbaaninstrumenten.
- Jacobson, L. S., LaLonde, R. J., & Sullivan, D. G. (1993). Earnings losses of displaced workers. *The American economic review*, 685-709.
- Jahn, E. J., & Rosholm, M. (2014). Looking beyond the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes. *European Economic Review*, 65, 108-125.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T., & Virtanen, P. (2018). Labour market attachment following major workforce downsizings: a comparison of displaced and retained workers. *Work, employment and society*, 32(6), 992-1010.
- Joseph, D., Boh, W. F., Ang, S., & Slaughter, S. A. (2012). The career paths less (or more) traveled: A sequence analysis of IT career histories, mobility patterns, and career success. *Mis Quarterly*, 427-452.
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of political economy*, 87(5, Part 1), 972-990.
- Keith, K., & McWilliams, A. (1995). The wage effects of cumulative job mobility. *ILR Review*, 49(1), 121-137.
- Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2014). Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of vocational behavior*, 85(2), 238-249.
- Le Grand, C., & Tählin, M. (2002). Job mobility and earnings growth. *European Sociological Review*, 18(4), 381-400.
- Light, A., & McGarry, K. (1998). Job change patterns and the wages of young men. *Review of Economics and Statistics*, 80(2), 276-286.
- Malo, M., & Muñoz-Bullón, F. (2008). Temporary help agencies and participation histories in the labour market: a sequence-oriented approach. *Estadística Española*, 50(167), 25-65.
- Mattijssen, L., Pavlopoulos, D., & Smits, W. (2018). Loopbanen van flexwerkers: nieuwe inzichten over werken inkomenszekerheid op basis van multichannel sequentieanalyse. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 34(4).
- Munasinghe, L., & Sigman, K. (2004). A hobo syndrome? Mobility, wages, and job turnover. *Labour Economics*, 11(2), 191-218.
- OECD (2016), *Back to Work: Denmark: Improving the Re-employment Prospects of Displaced*
- OECD. (2024). *Employment by job tenure intervals - average tenure*. © OECD.  
[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE\\_AVE#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE#)
- Pavlopoulos, D., Fouarge, D., Muffels, R., & Vermunt, J. K. (2014). Who benefits from a job change: The dwarfs or the giants?. *European Societies*, 16(2), 299-319.
- Perez, J. I. G. and Sanz, Y. R. (2005) 'Wage changes through job mobility
- Pigott, T. D. (2001). A review of methods for missing data. *Educational research and evaluation*, 7(4), 353-383.
- Quintini, G., & Venn, D. (2013). Back to work: Re-employment, earnings and skill use after job displacement. *Final report, OECD, October*.
- Reichenberg, O., & Berglund, T. (2019). "Stepping up or stepping down?": The earnings differences associated with Swedish temporary workers' employment sequences. *Social science research*, 82, 126-136.
- SERV. (2019). Iedereen aan boord.  
[https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/Akkoord\\_SERV\\_Iedereen\\_aan\\_boord.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/Akkoord_SERV_Iedereen_aan_boord.pdf)
- SERV. (2020). Alle hens aan dek: voor een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt.  
<https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/AHAD%20informeel%20VESOC%2014-12-2020%20definitief.pdf>

- Simonson, J., Gordo, L. R., & Titova, N. (2011). Changing employment patterns of women in Germany: How do baby boomers differ from older cohorts? A comparison using sequence analysis. *Advances in Life Course Research*, 16(2), 65-82.
- Steunpunt Werk. (2024). *Arbeidsmarkt mobiliteit*. <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/arbeidsmarktmobiliteit>
- Torres Munguía, J. A. (2014). Comparison of imputation methods for handling missing categorical data with univariate pattern. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 17, 101-120.
- Truyts, J. (2024, March 20). Klacht bij Grondwettelijk Hof tegen voorrang in kinderopvang voor werkende ouders: “Discriminatie kan geen oplossing zijn.” *vrtnws.be*.  
<https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/03/19/nieuwe-regels-kinderopvang-discriminatie-grondwettelijk-hof/>
- Vaccaro, G., Orsholits, D., & Steinmetz, S. (2022). Measuring labour market transitions using a life-course perspective in selected developed and developing countries: an inventory of existing panel data and methods of analysis.
- VDAB. (2023). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen - editie 2023. Workers*, OECD Publishing, Paris.
- VDAB. (n.d.). *Alles over loopbaancheques*. [vdab.be. https://www.vdab.be/loopbaancheques](https://www.vdab.be/loopbaancheques)
- VDAB. (n.d.). *Arvastat - kenmerken beroepsgroep*. <https://arvastat.vdab.be/help/beroepsgroep.html>
- Vlaamse overheid. (n.d.). *Vlaamse aanmoedigingspremie*. [www.vlaanderen.be](http://www.vlaanderen.be).  
<https://www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie>
- Yankow, J. J. (2022). The effect of cumulative job mobility on early-career wage development: Does job mobility actually pay?. *Social Science Quarterly*, 103(3), 709-723.
- Zimmermann, P., Mazouch, P., & Tesárková, K. H. (2014). Missing Categorical Data Imputation and Individual Observation Level Imputation. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 62, 159.