

LOOPBAANTRANSITIES IN DYNAMISCH PERSPECTIEF

DOOR | KAREN HUYSMANS, THOMAS BOOGAERTS, TIM GOESAERT EN LUDO STRUYVEN

| Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA), KU Leuven

1. INLEIDING

Het belang van dynamische loopbanen komt de laatste jaren steeds vaker naar voren. Zo maakt alvast in de academische loopbaanliteratuur het traditionele loopbaanpad, waarbij personen jarenlang tewerkgesteld blijven binnen dezelfde organisatie, plaats voor een meer ‘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 arbeidsmarktkrapte (gedeeltelijk) het hoofd te bieden. 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 WASO, 2022).

Ook in de recente beleidsdoelstellingen in België en Vlaanderen neemt dit loopbaanmodel aan belang toe. 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.

Twee veelgebruikte indicatoren om de loopbaanmobiliteit van werknemers te beschrijven zijn de jobanciënniteit en de jobmobiliteitsgraad. Wat het Vlaams Gewest betreft zijn de werknemers alvast 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% (Steunpunt Werk, 2024).

De loopbaan van werknemers wordt nog vaak onderzocht door het bekijken van één enkele transitie tussen twee tijdstippen, bijvoorbeeld de socio-economische positie van een werknemer één jaar later. 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).

Gezien dit toenemend belang voor arbeidsmobiliteit en het belang van duurzame loopbanen is er echter nood om de complexe loopbaandynamieken van werknemers in Vlaanderen in meer detail in beeld te brengen. In deze studie -uitgevoerd in het kader van de VIONA-leerstoel “loopbaantransities en arbeidsmarktdynamiek”- wordt dit voor het eerst uitgebreid gedaan. Hiervoor maken we gebruik van longitudinale, administratieve RSZ -gegevens, aangevuld met gegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale bescherming (AM&SB). 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. Op deze tijdreeks werd een zogenaamde sequentie-analyse toegepast, waardoor het volledige loopbaantraject van een werknemer in beeld komt. 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 en job-naar-job transitie tussen organisaties. Deze sequentie-analyse resulteert in een typologie van loopbaanpaden, i.e. verschillende groepen werknemers met een gelijkaardig loopbaanpatroon.

We presenteren in dit artikel deze loopbaantrajecten en geven een kort overzicht van de profielen die teruggevonden worden in elk van deze loopbaantrajecten. Als startpunt van de analyse bekijken we enkele beschrijvende statistieken rond jobanciënniteit en de arbeidsmarktpositie bij instroom. Beginnen doen we met een bespreking van de gebruikte databronnen en methodologie. Hiermee vormt deze studie een belangrijke bijdrage aan het schaarse empirisch onderzoek naar loopbaanmobiliteit in België (en Europa) en biedt dit onderzoek belangrijke inzichten in hoe loopbaanmobiliteit te bestuderen.

2. DATA EN METHODOLOGIE

2.1. ADMINISTRATIEVE GEGEVENS

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 in- en uitstroom van werknemers, zodat elk kwartaal steeds 20% van de populatie in het vizier is. Elk kwartaal wordt 20% van de nieuwe aanwervingen geselecteerd; namelijk deze personen die voorheen niet geselecteerd konden zijn. 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, zodat de volledige loopbaan in beeld komt. 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. We verkrijgen op deze manier een representatief beeld van alle jobs, bestaande en nieuwe, en kunnen werknemers over de tijd volgen.

Deze RSZ-dataset werd voor de jaren 1996-2019 aangevuld met gegevens uit het Datawarehouse AM&SB van de KSZ. Dankzij deze gegevens beschikken we onder meer ook over het opleidingsniveau, de socio-economische positie op het einde van het kwartaal en, de origine en nationaliteit van de werknemer. De koppeling met gegevens uit het Datawarehouse AM&SB gebeurde voor 10% van de populatie.

We merken ook nog op dat een werknemer in een kwartaal zowel een hoofd- als bijjob kan hebben. In de sequentie-analyse 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. We volgen in deze studie namelijk niet het aantal jobs, wel of een persoon al dan niet aan het werk is. We vertrekken van alle nieuw aangeworven werknemers in Vlaanderen in Q2 en Q3 van 2014. We bekijken bovendien deze werknemers die op het moment van aanwerving tussen de 25 en 55 jaar zijn, waardoor we de loopbanen van jongeren (doorstroom na studies) en de eindeloopbaan(problematiek) van ouderen grotendeels buiten beschouwing kunnen laten

2.2. SEQUENTIE-ANALYSE

Zoals reeds vermeld maken we gebruik van een **sequentie-analyse** om zo een typologie aan loopbanen te onderscheiden. Elk nieuw aangeworven werknemer (in Vlaanderen) krijgt op het einde van elk kwartaal een bepaalde arbeidsmarktpositie. We onderscheiden -op basis van de variabele socio-economische positie- 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, als hoofdjob
5. Werkzoekend in kwartaal x

6. Niet-beroepsactief in kwartaal x^1
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^2

De combinatie van deze posities vormt vervolgens het beeld van de loopbaan. Een loopbaan van één individu kan er bijvoorbeeld als volgt uitzien.

	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

In de sequentie-analyse wordt vervolgens bekeken hoe ‘gelijkaardig’ bovenstaande sequenties zijn, door de ‘afstand’ tussen beide sequenties te berekenen. Hoe zouden we met andere worden 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.

In deze studie bekijken we de 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.³

(1) 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)

(2) 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*).

(3) Naast full optimal matching bestaan er nog andere algoritmes. 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.

Deze distance matrix vormt de input voor een clusteranalyse. Het doel van de clusteranalyse is om gelijkaardige sequenties (met een vergelijkbaar 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; hier werd de grens op 50 gelegd. Vervolgens werden deze 50 clusters manueel samengevoegd tot 11 clusters. 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.

3. JOBANCIËNNITEIT & JOB-NAAR-JOB TRANSITIES – BESCHRIJVENDE ANALYSE

Het startpunt van deze analyse zijn beschrijvende statistieken in verband met de loopbaanmobiliteit van werknemers tewerkgesteld in Vlaanderen. Eerst wordt de gemiddelde jobanciënniteit en loopbaanmobiliteit van de werknemers tewerkgesteld in Vlaanderen nagegaan, voor alle jobs en gebaseerd op administratieve RSZ-gegevens. Vervolgens bekijken we voor alle loontrekkenden welke positie ze na één jaar bekleden.

3.1. GEEN (STERK) STIJGENDE TREND VAN ZEER KORTLOPENDE JOBS OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT: TUSSEN 2014 EN 2018 IS HET AANDEEL ZEER KORTLOPENDE JOBS STABIEL GEBLEVEN

Figuur 3.1 beschrijft hoelang werknemers tewerkgesteld blijven bij hun werkgever na aanwerving. We beschouwen jobs die slechts 1 of 2 kwartalen duren als zeer kortlopend. Bijna 1 op 2 van de werknemers in Vlaanderen blijft slechts 1 of 2 kwartalen na aanwerving aan de slag bij hun werkgever. 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%.

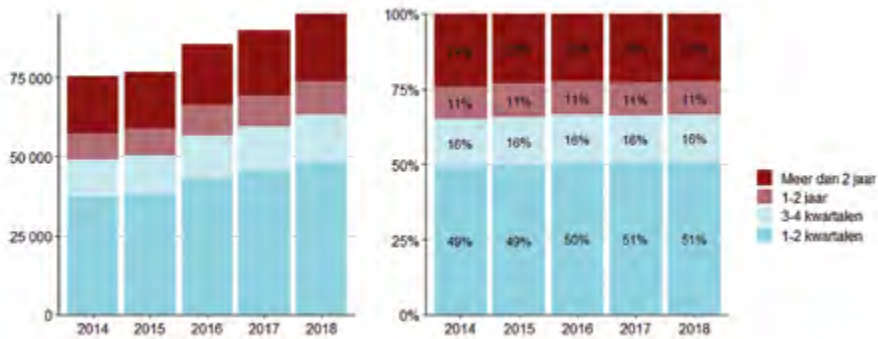
Deze lichte toename kan in zekere mate gelinkt worden aan de invoering van de flexi-jobs in de periode 2014-2015⁴. In Figuur 3.2 en Figuur 3.3 bekijken we de evolutie van de jobduur na aanwerving per arbeidsregime en per leeftijd. Enkel voor de aanwervingen bij de 55-plussers (en ook voor de min 25-jarigen) zien we een (lichte) toename van het aantal kortlopende jobs. Dit zijn typisch de leeftijdsgroepen die vaker een flexi-job uitoefenen.

Onder de min25-jarigen stijgt het aandeel kortlopende jobs licht, van 57% in 2014 naar 59% in 2019. Enkel onder de 55-plussers zien we een meer uitgesproken toename, van 43% in 2014 naar 48% in 2018. Hiertegegenover staat een dalend aandeel jobs met

(4) In de Dynam-Reg Release Q4 2021-2022 wordt aangetoond dat het aandeel flexi-jobs onder de aanwervingen stelselmatig toeneemt vanaf 2014-2015.

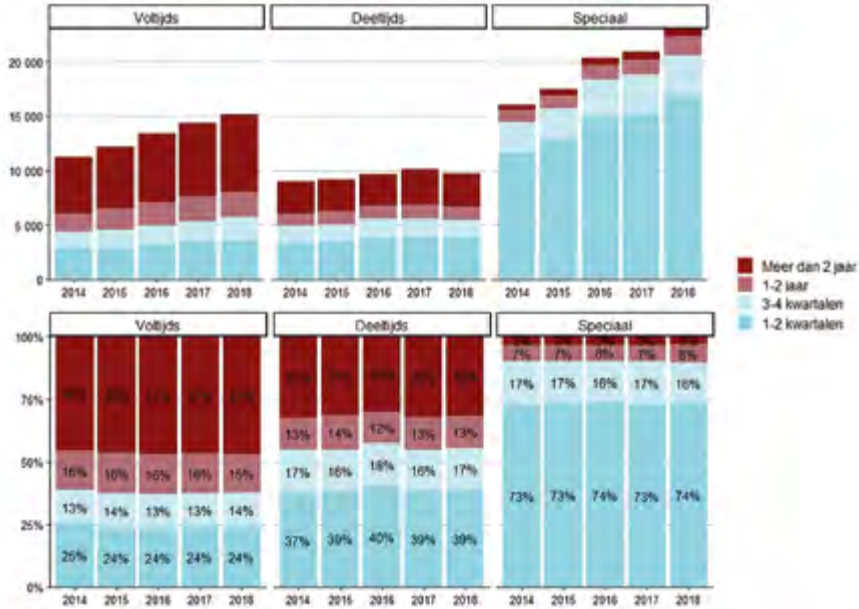
een duurtijd van meer dan 2 jaar onder de nieuw aangeworven 55-plussers, van 32% naar 24%. Onder de werknemers aangeworven in een speciaal arbeidsregime blijft het aandeel dat slechts 1 à 2 kwartalen actief is bij de werkgever stabiel, van 73% naar 74% tussen 2014-2018. Onder de voltijdse en deeltijdse aanwervingen daarentegen ligt het aandeel kortlopende jobs typisch gezien ruim lager (met resp. zo'n 24% en 39%). Ook dit cijfer evolueert vrij stabiel.

FIGUUR 3.1: EVOLUTIE JOBANCIËNNEIT: HOELANG BIJVEN DE ZITTENDE (LOONTREKKENDE) WERKNEMERS AAN HET WERK IN HUN HUIDIGE JOB NA AANWERVING IN VLAANDEREN (IN HUN HOOFD- OF BIJJOB) (# & %, Q2 & Q4 2014-2018)



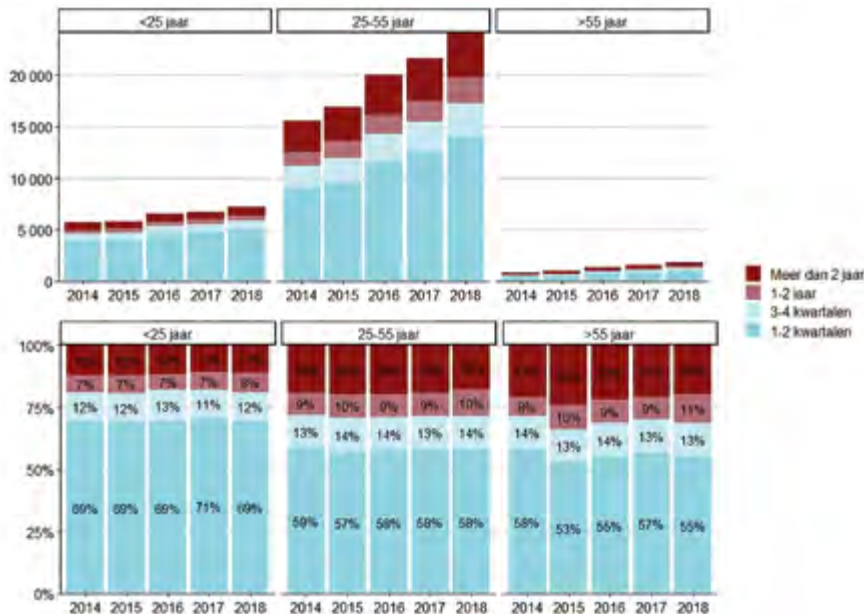
Bron: RSZ-steekproef; bewerking HIVA-KU Leuven

FIGUUR 3.2: EVOLUTIE JOBANCIËNNITEIT: HOELANG BIJVEN DE ZITZENDE (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 3.3: EVOLUTIE JOBANCIËNNITEIT: HOELANG BIJVEN DE ZITTEDE (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

3.2. 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. We bekijken hier enkel de hoofdjob van de werknemer op een bepaald moment. Als een werknemer bijvoorbeeld na één jaar een zelfstandig bijberoep start, zal deze nog steeds in de categorie ‘loontrekkend’ behoren.

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%). 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 O.1: SOCIO-ECONOMISCHE POSITIE ÉÉN JAAR LATER VAN DE LOONTREKKENDE 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

4. LOOPBAANMOBILITEIT: DE LOOPBANEN VAN WERKNEMERS IN VLAANDEREN IN BEELD DOOR DE LENS VAN EEN SEQUENTIE-ANALYSE

4.1. DE SEQUENTIE-ANALYSE RESULTEERT IN 11 LOOPBAANTRAJECTEN, INGEDEELD IN VIER GROEPEN: DE STABIEL WERKENDE, DE VOLATIEL WERKENDE, DE NIET-WERKENDE OUTSIDERS EN DE 'ANDERE'

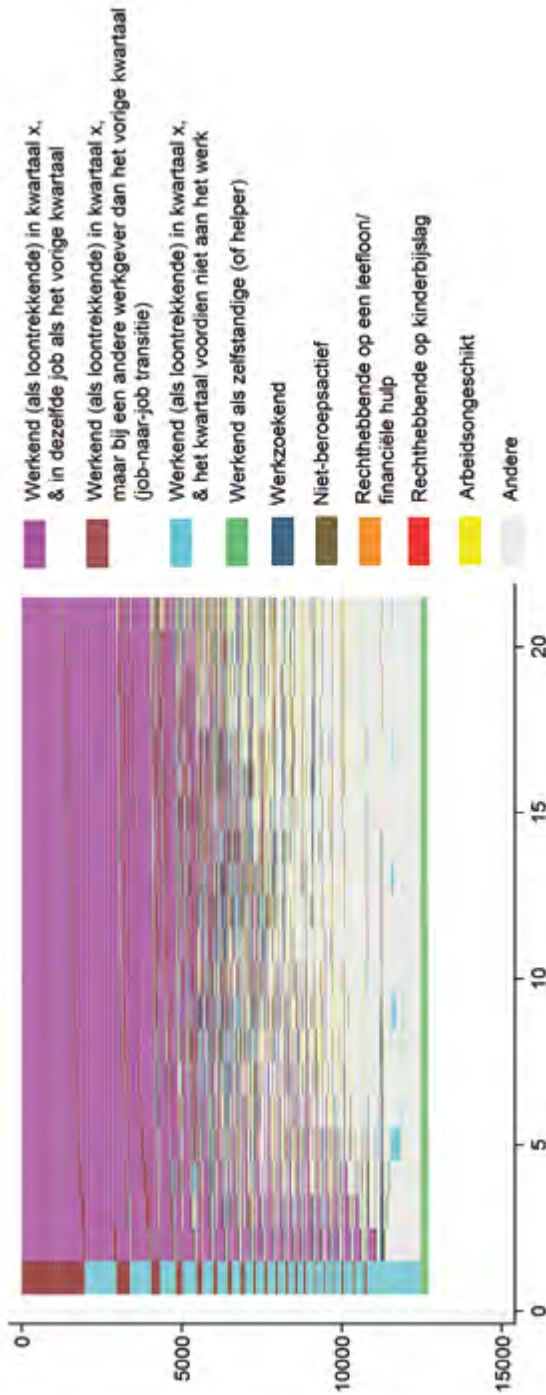
We tonen in deze sectie de resultaten van de sequentie-analyse, waarbij we de loopbanen van personen tussen 25 en 55 jaar (gemeten tussen 2014 en 2019) gedetailleerd in beeld brengen. In totaal werden 12 712 individuele loopbaantrajecten verwerkt, dit op basis van een 10% steekproef van de loontrekkende bevolking. De resultaten staan afgebeeld in Figuur 4.1. Deze geeft een indexplot weer waarbij elke lijn de individuele loopbaan van één werknemer weergeeft.

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 als loontrekkende en was het vorige kwartaal ook reeds aan het werk was (als loontrekkende of zelfstandige) (roos)
- De werknemer start als loontrekkende en voordien niet aan het werk was (roodbruin)
- De werknemer start als zelfstandige (groen)

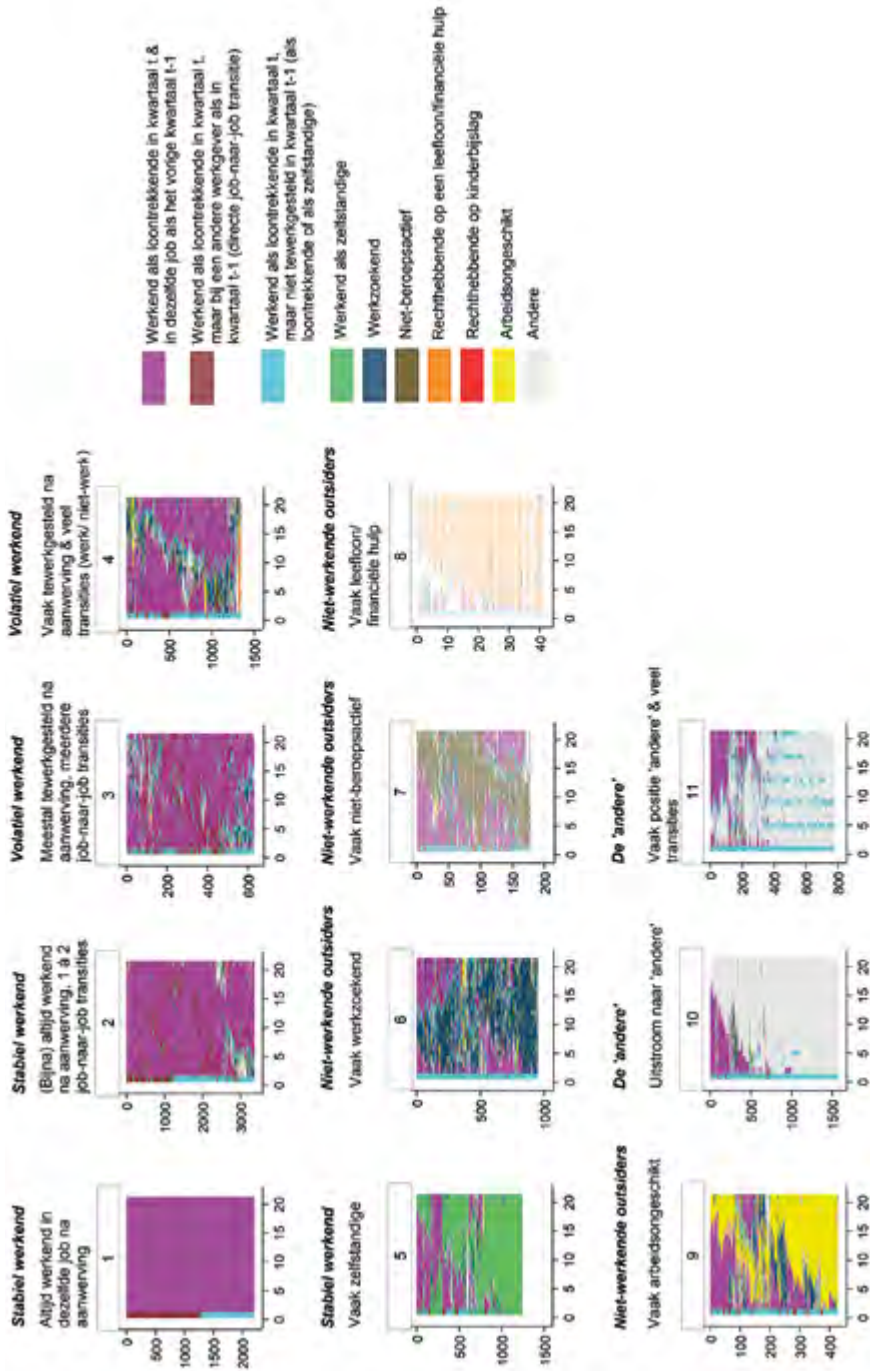
Vervolgens wordt de loopbaan van de werknemer voor een periode van vijf jaar gevolgd (of 20 kwartalen). Een deel zal gedurende deze vijf jaar na aanwerving in dezelfde job tewerkgesteld blijven (roze kleur). Een ander deel zal dan weer aan de slag blijven als zelfstandige (groen), of bijvoorbeeld uitstromen naar één van de hierboven vermelde posities. Deze globale indexplot wordt in Figuur 4.2 opgedeeld in 11 verschillende clusters.

FIGUUR 4.1: GLOBALE INDEXPIJOT – SEQUENTIEANALYSE: LOOPBAANTRAJECTEN VAN WERKNEMERS AANGEWORVEN IN Q2 EN Q3 VAN 2014 IN VIAANDEREN (HOOFDJOB)



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

FIGUUR 4.2: SEQUENTIE-ANALYSE: 11 LOOPBAANTRAJECTEN VAN WERKNEMERS AANGEWORVEN IN Q2 EN Q3 VAN 2014 IN VIAANDEREN (HOOFDJOB) – LOOPBAAN VIJF JAAR NA AANWERVING



Elke cluster bevat individuen die een gelijkaardig loopbaanpatroon vertonen. Deze 11 clusters kunnen we op basis van hun kenmerken indelen in vier grote categorieën: de stabiel werkenden, de volatiel werkenden, de niet-werkende outsiders en de 'andere'. Deze clusters bekijken we in wat volgt in meer detail. We merken hierbij nog op dat in deze analyse het startpunt een nieuwe aanwerving is. Dit heeft als resultaat dat personen die gedurende vele jaren in dezelfde job blijven en geen jobverandering (en dus geen nieuwe aanwerving) ervaren in deze analyse minder geselecteerd zullen worden. We bekijken, met andere woorden, een selectie van werknemers die een transitie naar een job hebben meegemaakt.

TABEL 4.1: 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

4.1.1. 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 transities gedurende deze vijf jaar. Samen maken deze drie 'stabiel werkende' clusters 53% uit van alle nieuw gestarte werknemers (Tabel 4.1).

▪ 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 (Tabel 4.1). Deze cluster omvat een mix aan sectoren: 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%) terugkeren.

- **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 (Tabel 4.2). 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 cluster 2 zien we dat de uitzendsector een grotere rol inneemt dan in cluster 1: 29% onder hen wordt aangeworven in deze sector. Ze blijven echter niet lang in de uitzendsector tewerkgesteld: 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 uitzendsector.

- **Cluster 5 – zelfstandige**

9,7% van de loontrekkenden die we volgen 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 (Tabel 4.2). 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.

4.1.2. Volatiel werkend

Deze categorie omvat 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. Het betreft hier, met andere woorden, in sterke mate 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%. Ook worden resp. 8% en 6% aangeworven in de horeca, een hoger aandeel dan in de andere werkende clusters.

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

5,0% van de nieuw aangeworven personen die we observeren volgen het loopbaanpad van cluster 3 (Tabel 4.1). Zij zijn gemiddeld 19 kwartalen aan het werk als loontrekkende gedurende de volledige periode (Tabel 4.2); 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.

De personen in deze cluster maken enorm veel transities 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 transities gedurende de 5 jaar na aanwerving).

▪ **Cluster 4 – Vaak tewerkgesteld & veel transities (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 die we vanaf 2014 volgen. Net zoals cluster 3 maken de personen die het loopbaanpad van cluster 4 volgen gedurende de vijf jaar na aanwerving veel transities, gemiddeld 8. Hierbij gaat het minder om directe job-naar-job transities zoals in cluster 3, maar om transities in- en uit werk.

4.1.3. 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. Ook hier blijken de personen die dit loopbaanpad volgen veel transities te maken. Meer specifiek zien we dat 65% 8 transities of meer maakt gedurende de vijf jaar na aanwerving.

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

1,4% van de nieuw aangeworven personen 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. Het gaat hierbij om de niet-beroepsactieven die geen leefloongerechtigde, arbeidsongeschikte of rechthebbende op kinderbijslag zijn. Meer specifiek gaat het om pensioentrekkenden, maar ook personen in loopbaanonderbreking/tijdscrediet, bruggepensioneerden, vrijgestelde werkzoekenden...

▪ **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). 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 blijft gedurende de volledige vijf jaar na aanwerving arbeidsongeschikt, 63% is arbeidsongeschikt gedurende een periode van 2-5 jaar, al dan niet aaneensluitend

4.1.4. 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%. De sector van aanwerving blijkt veelal de landbouwsector te zijn: 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.

- **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.

- **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).

TABEL 4.2: GEMIDDELTE AANTAL KWARTALEN IN POSITIE X GEDURENDE DE 5 JAAR NA AANWERVING, VOOR EIK 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
Loontrekkend	21,0	20,3	18,8	16,9	7,6	10,0	8,7	3,1	7,2	4,0	8,5
Zelfstandig	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 transitie 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 transitie 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

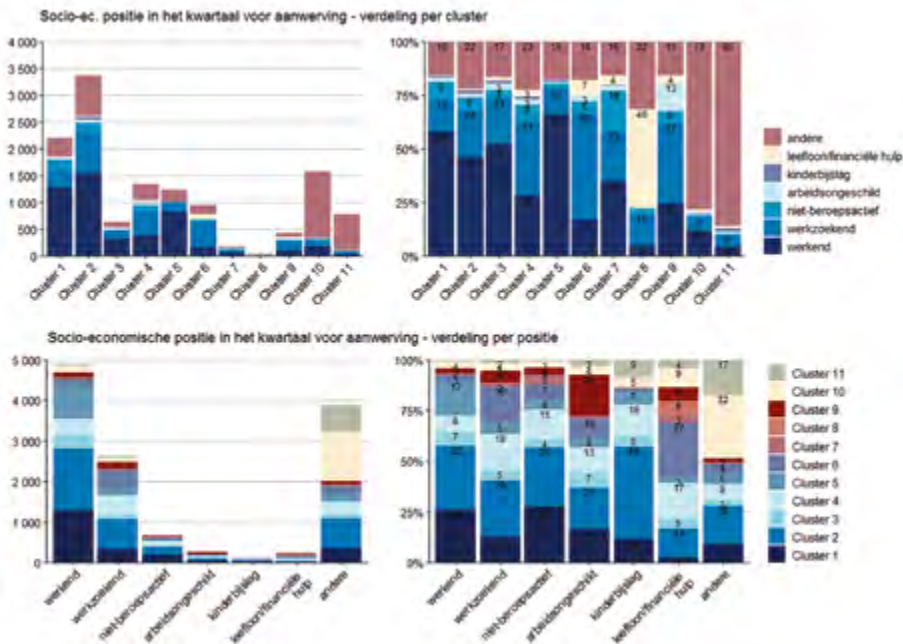
4.2. **LOOPBANEN ZIJN PADAFHANKELIJK, MAAR DE VOORGESCHIEDENIS IS NIET DETERMINEREND**

De indeling van werknemers in clusters biedt een goed vertrekpunt voor verdere analyse. Zo verkenden we in de Viona-leerstoel, met behulp van een multinomiale logistische regressie, voor verschillende profielkenmerken de kans om tot een bepaalde cluster te behoren, controlerend voor andere kenmerken en variabelen. In dit artikel nemen we, als startpunt, de socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving. In welke mate bepaalt de vroegere positie welk loopbaantraject iemand zal volgen? Hiervoor bekijken we Figuur 4.3.

Eenzijds zijn loopbanen padafhankelijk en bepaalt de voorgeschiedenis sterk welk loopbaanpad een persoon in de toekomst zal volgen. In de bovenste grafiek van Figuur 4.3 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 recent gestarte werknemers met het loopbaantraject uit cluster 1 was het kwartaal voor aanwerving ook reeds aan het werk, in cluster 2, 3 en 6 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. De vroegere arbeidsmarktposities van een persoon zullen met andere woorden de huidige arbeidsmarktstatus in sterke mate beïnvloeden. Dit beeld van padafhankelijkheid wordt in het Viona-onderzoek ook bevestigd door de resultaten van de multinomiale logistische regressie-analyse.

Anderzijds is de voorgeschiedenis van iemand niet determinerend. Zo zien we in de onderste grafiek van Figuur 4.3 dat steeds een groot aandeel van de personen die voordien werkzoekend, niet-beroepsactief of arbeidsongeschikt waren de loopbaantrajecten van cluster 1 en 2 volgen, de twee grootste loopbaantrajecten. Bijgevolg zullen we hier alle profielen terugzien, zowel werkenden als niet-werkenden. Zo komt 40% van de personen die voordien werkzoekend waren en 37% van de personen die arbeidsongeschikt waren, terecht in (de grote, stabiele) clusters 1 of 2. Onder de leefloongerechtigden is dit 16%. Daarnaast zien we dat 17% onder hen het loopbaanpad van cluster 4 volgt waarbij ze wel vaak als loontrekkende tewerkgesteld zijn, maar met vele onderbrekingen en transitieën. Het is alvast een resultaat dat ook uit de regressieanalyse volgt: zowel personen die voordien aan het werk, werkzoekend, niet-beroepsactief of arbeidsongeschikt waren of een leefloon/kinderbijslag ontvingen hebben een grotere globale 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 een kans van 15% hebben om in cluster 8/9 (arbeidsongeschikt/leefloon) terecht te komen (gecontroleerd voor de overige profiel- en jobkenmerken). Daarnaast zien we dat veel kwetsbare profielen (werkzoekenden & leefloners) hun weg vinden naar cluster 4. Hun loopbaantraject kent dan wel vele transitieën en onderbrekingen, deze personen zijn wel vaak aan het werk.

FIGUUR 4.3: 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

5. CONCLUSIE

De studie die we hier presenteren onderzoekt de loopbaantransities van nieuw aangeworven medewerkers in Vlaanderen en brengt hun loopbaanpaden in detail in kaart. De 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.

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. De-steekproef die we in het onderzoek gebruiken 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.

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. Hoewel de jobduur na aanwerving geen sterke evolutie blijkt te kennen, stijgt het aantal job-naar-job transitie jaarlijks licht. In 2014 had 8,98% van alle loontrekkende werknemers één jaar later een andere, loontrekkende job. In 2018 is dit gestegen tot 10,96%.

Bovenstaande statistieken bieden reeds heel wat informatie over de loopbaanmobiteit van werknemers in Vlaanderen. 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. In deze studie maken we daarom gebruik van een sequentie-analyse, de methode bij uitstek om de loopbanen van werknemers in beeld te brengen. Als startpunt nemen we de nieuw aangeworven werknemers (in het tweede en derde kwartaal van 2014), tussen de 25 en de 55 jaar. Op die manier worden de complexe en diverse loopbanen van schoolverlaters en oudere werknemers (grotendeels) buiten beschouwing laten. Verschillende transitie worden voor deze personen bekeken: transitie vanuit niet-werkende posities (werkzoekend/niet-beroepsactief/arbeidsongeschikt/ leefloospositie/...) naar een werkende positie of omgekeerd en job-naar-job transitie 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.

Deze sequentie-analyse resulteert in 11 verschillende loopbaantrajecten, ingedeeld in vier groepen: de stabiel werkenden, de volatiel werkenden, de niet-werkende outsiders en een restcategorie met positie 'andere'. De groep met de meest stabiele loopbaantraject omvat meer dan de helft van de aanwervingen die we observeren en wordt gekenmerkt door de hoogste en stabiele lonen. In de groep met de volatiel werkenden 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. De niet-werkende outsiders omvat deze personen die een groot deel van de periode na aanwerving niet aan het werk zijn, namelijk werkzoekend, niet-beroepsactief, rechthebbend op een leefloon of arbeidsongeschikt. Het betreft ongeveer 12% van de aanwervingen. De laatste categorie omvat deze aanwervingen die vaak gevolgd worden door de socio-economische positie 'andere', wat betekent dat er vanuit de bestanden van de Belgische sociale zekerheidsinstellingen geen positie toegewezen kan worden. De sector van

aanwerving blijkt veelal de landbouwsector te zijn. Dit doet sterk vermoeden dat het hier gaat om seizoenarbeiders.

Uit het onderzoek blijkt dat loopbanen padafhankelijk zijn. Vroegere stappen in de loopbaan bepalen je toekomstig loopbaantraject; en sterkere profielen zien we vaker terug in de meer stabiele clusters. 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. Deze voorgeschiedenis is echter niet allesbepalend. Ook personen met een meer kwetsbaar profiel vinden we terug in de (grote) clusters met stabiel werkenden. Verder onderzoek kan uitwijzen welke meer kwetsbare profielen (bijv. arbeidsongeschikten of leefloongerechtigden) blijven hangen in deze niet-beroepsactieve posities, en welke doorstromen naar meer stabiele, werkende loopbaantrajecten.

REFERENTIES

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.

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.

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

Fuller, S., & Stecy-Hildebrandt, N. (2015). Career pathways for temporary workers: Exploring heterogeneous mobility dynamics with sequence analysis. *Social science research*, 50, 76-99.

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 transitie: mobiliteit vanuit een institutioneel perspectief: knelpunten, belemmeringen en opportuniteiten van loopbaaninstrumenten.

Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2014). Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of vocational behavior*, 85(2), 238-249.

OECD. (2024). *Employment by job tenure intervals - average tenure*. © OECD. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE#

SERV. (2019). Iedereen aan boord. 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>

Steunpunt Werk. (2024). *Arbeidsmarktmobiliteit*. <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/arbeidsmarktmobiliteit>

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.

INHOUDSTAFEL

LOOPBAANTRANSITIES IN DYNAMISCH PERSPECTIEF

1.	INLEIDING	403
2.	DATA EN METHODOLOGIE	404
2.1.	ADMINISTRATIEVE GEGEVENS	404
2.2.	SEQUENTIE-ANALYSE	405
3.	JOBANCIËNNITEIT & JOB-NAAR-JOB TRANSITIES – BESCHRIJVENDE ANALYSE	407
3.1.	GEEN (STERK) STIJGENDE TREND VAN ZEER KORTLOPENDE JOBS OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT: TUSSEN 2014 EN 2018 IS HET AANDEEL ZEER KORTLOPENDE JOBS STABIEL GEBLEVEN	407
3.2.	MEER WERKNEMERS ZITTEN NA ÉÉN JAAR IN EEN ANDERE (LOONTREKKENDE) JOB	410
4.	LOOPBAANMOBILITEIT: DE LOOPBANEN VAN WERKNEMERS IN VLAANDEREN IN BEELD DOOR DE LENS VAN EEN SEQUENTIE-ANALYSE	411
4.1.	DE SEQUENTIE-ANALYSE RESULTEERT IN 11 LOOPBAANTRAJECTEN, INGEDEELD IN VIER GROEPEN: DE STABIEL WERKENDEN, DE VOLATIEL WERKENDEN, DE NIET-WERKENDE OUTSIDERS EN DE 'ANDERE'	411
4.2.	LOOPBANEN ZIJN PADAFHANKELIJK, MAAR DE VOORGESCHIEDENIS IS NIET DETERMINEREND	419
5.	CONCLUSIE	420
	REFERENTIES	423