

Offerte in het kader van een oproep
voor een Viona O&O opdracht 11/02/2021



Viona Leerstoel 2021-2023 'Loopbaantransities en Arbeidsmarktdynamiek'

Inschrijver:

Katholieke Universiteit Leuven – optredend op verzoek van het
HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving

Handtekening van de inschrijver:

Prof. Dr. Luc Sels
Rector KU Leuven

Voor akkoord:

Prof. dr. Geert Van Hootegem
Directeur HIVA

8/03/2021

Inhoud

Inhoud	3
Beknopte samenvatting	4
1 Titel van het voorstel	5
2 Identificatiegegevens van de promotor	6
3 Omschrijving van het projectvoorstel	7
3.1 Situering van het thema	7
3.1.1 Verschuivingen in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt	7
3.1.2 Onderzoek naar arbeidsmarktdynamiek en loopbaantransities	9
3.2 Onderzoeksvragen en analysekader	10
3.2.1 Voorstelling van de onderzoekspakketten en centrale onderzoeksvragen	10
3.2.2 De Dynam-methode	13
3.2.3 Longitudinale steekproef	15
3.2.4 Rapportering en visualisatie	15
3.3 Plan van aanpak en methodologie	16
3.3.1 Basispakket Arbeidsmarktdynamiek	16
3.3.2 Verdiepingspakket 1: Vacatures, aanwervingen en competenties	17
3.3.3 Verdiepingspakket 2: Werknemertransities en loopbanen	18
3.3.4 Verdiepingspakket 3: Dynamiek en gevolgen van grote jobcreatie en –destructie	21
3.3.5 Verdiepingspakket 4: Woon-werkafstand en verhuisbewegingen	21
3.4 Wetenschappelijke kwaliteitscriteria	22
3.5 Referenties bij het voorstel	23
4 Valorisatie en bekendmaking van onderzoeksresultaten	25
4.1 Rapportage en bekendmaking	25
4.2 Valorisatiemomenten	25
5 Planning	27
6 Financieel plan	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
7 Voorstelling van het onderzoeksteam	28
7.1 Inleiding	28
7.2 Teamleden	28
7.2.1 Ludo Struyven	28
7.2.2 Tim Goesaert	29
7.2.3 Tine Vandekerkhove	30

Beknopte samenvatting

Het nieuwe onderzoeksprogramma voor de VIONA-Leerstool schrijft zich in in het bredere kader van onderzoek naar arbeidsmarktdynamiek op basis van een nieuwe en accurate operationalisering en meting van *worker flows* en *job flows*. De basis hiervoor is gelegd door Haltiwanger c.s., en door ons onderzoeksteam in samenwerking met de RSZ vertaald naar de context van de Belgische arbeidsmarkt (Dynam) en de regionale arbeidsmarkten (Dynam-Reg). Bovendien heeft de vorige VIONA-Leerstool Arbeidsmarktdynamiek geleid tot diepere kennis over loopbaantransities op basis van een grootschalige, representatieve longitudinale steekproef. Op basis hiervan kunnen niet alleen de transities zelf en de gevolgen ervan op korte en langere termijn in kaart worden gebracht, maar kunnen ook de determinanten worden verklaard. Naast de Dynam en Dynam-Reg gegevens kunnen we opnieuw een beroep doen op het longitudinale administratief panel, dat voor een periode van 25 jaar 20% van de loontrekkenden op kwartaalbasis opvolgt. Deze dataset werd in het kader van de eerste VIONA leerstoel Arbeidsmarktdynamiek ontwikkeld en wordt voor de meest recente jaren (2016-2020) uitgebreid. Waar mogelijk wordt extra aandacht besteed aan de impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt.

In de eerste track ligt de focus op de ontsluiting en rapportering van algemene tendensen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit basispakket loopt gedurende de looptijd van de leerstoel en genereert op gezette tijdstippen rapportagemomenten; de tweede track omvat de vier verdiepingspakketten zoals ze in de oproep zijn geformuleerd. Centrale aandachtspunten doorheen de verschillende pakketten van het nieuwe programma voor de VIONA-Leerstool zijn:

- de vraagfactoren die meebepalend zijn voor de netto-evolutie in jobs;
- de verschuivingen binnen en tussen (sub)sectoren van de arbeidsmarkt op verschillende geografische schaalniveaus;
- de evolutie in het aandeel starters en zelfstandigen;
- de evolutie en verschuivingen in de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt;
- de mate, aard en duurzaamheid van jobmobiliteit;
- de omvang en types van flexibele tewerkstellingsvormen.

Het eerste verdiepingspakket (VP1) is toegespitst op de vraag hoe de stromen van vacatures enerzijds en aanwervingen anderzijds zich tot elkaar verhouden, en welke kenmerken elk van beide stromen vertonen. De evolutie en kenmerken van vacatures leert ons meer over de trends inzake vereiste competenties bij nieuwe aanwervingen.

Het tweede verdiepingspakket (VP2) over transities en loopbanen hanteert een longitudinaal perspectief met een groter tijdsvenster, om vragen te beantwoorden over de evolutie in de richting van een kortere of langere verblijfsduur in organisaties, de sectoren en segmenten waarvoor dit geldt en de factoren die daarop een invloed hebben.

Het derde pakket (VP3) en het vierde pakket (VP4) zijn twee kleinere pakketten met een specifieke focus. VP3 analyseert de transitiebewegingen van werknemers in ondernemingen of sectoren die geconfronteerd worden met grote uitstroombewegingen ten gevolge van sluitingen, economische krimp of andere factoren. VP4 richt de aandacht op werknemers die op een bepaalde afstand van hun tewerkstellingsplaats wonen, en hoe de grotere woon-werkafstand de jobduur en eventuele verhuizing beïnvloedt.

1 | Titel van het voorstel

VIONA Leerstoel 'Loopbaantransities en Arbeidsmarktdynamiek'
VIONA oproep voor een onderzoeks- en ontwikkelingsopdracht 11/02/2021

2 | Identificatiegegevens van de promotor

2.1 Promotor en co-promotor

Naam: Ludo Struyven
Functie: Hoofd Onderzoeksgroep
Instelling: KU Leuven
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt, HIVA
Contactadres: Parkstraat 47 (postbus 05300)
B-3000 Leuven
Telefoonnummer: +32 16 32 33 41
Faxnummer: +32 16 32 33 44
E-mail ludo.struyven@kuleuven.be

Naam: Tim Goesaert
Functie: Onderzoeksleider
Instelling: KU Leuven
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt, HIVA
Contactadres: Parkstraat 47 (postbus 05300)
B-3000 Leuven
Telefoonnummer: +32 16 32 42 21
Faxnummer: +32 16 32 33 44
E-mail tim.goesaert@kuleuven.be

2.2 Andere leden van het onderzoeksteam

Naam: Tine Vandekerkhove
Functie: Onderzoeker
Instelling: KU Leuven
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt, HIVA
Contactadres: Parkstraat 47 (postbus 05300)
B-3000 Leuven
Telefoonnummer: +32 16
E-mail: tine.vandekerkhove@kuleuven.be

Naam: N.
Functie: Wetenschappelijk medewerker / bursaal
Instelling: KU Leuven
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt, HIVA
Contactadres: Parkstraat 47 (postbus 05300)
B-3000 Leuven
Telefoonnummer: +32 16
E-mail:

3 | Omschrijving van het projectvoorstel

3.1 Situering van het thema

Het nieuwe onderzoeksprogramma voor de VIONA-Leerstool schrijft zich in in het bredere kader van onderzoek naar arbeidsmarktdynamiek op basis van een nieuwe en accurate operationalisering en meting van *worker flows* en *job flows*. De basis hiervoor is gelegd door Haltiwanger c.s., en door ons onderzoeksteam in samenwerking met de RSZ vertaald naar de context van de Belgische arbeidsmarkt (Dynam) en de regionale arbeidsmarkten (Dynam-Reg). Bovendien heeft de vorige VIONA-Leerstool Arbeidsmarktdynamiek geleid tot diepere kennis over loopbaantransities op basis van een grootschalige, representatieve longitudinale steekproef. Op basis hiervan kunnen niet alleen de transities zelf en de gevolgen ervan op korte en langere termijn in kaart worden gebracht, maar kunnen ook de determinanten worden verklaard. Vooraleer dieper in te gaan op het nieuwe onderzoeksprogramma, verduidelijken we het belang van onderzoek naar loopbaantransities en arbeidsmarktdynamiek vanuit het bredere vraagstuk van structurele verschuivingen (megatrends) in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, jobpolarisatie en groei- en krimpsectoren.

3.1.1 Verschuivingen in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Veranderende arbeidsvraag en mismatch

De arbeidsmarkt evolueert in versneld tempo, en algemeen wordt aangenomen dat het tempo van verandering nog in de hand wordt gewerkt door de coronacrisis. Aan de basis van de snelle veranderingen liggen de vele nieuwe technologische ontwikkelingen, de globalisering en de evolutie naar een kenniseconomie. Daarnaast zetten de ontgroening en vergrijzing zich door, met de vele discussies over arbeidsparticipatie, jobcreatie en verhoging van de werkzaamheidsgraad als gevolg. Bovendien vindt ook een herijking van loopbanen en arbeid plaats, met meer jobmobiliteit tijdens de loopbaan, loopbanen met een niet-lineair verloop en afwisselende periodes van werk en niet-werk, toenemende flexibilisering van arbeid, verzelfstandiging en hybride werkvormen. Ten slotte raakt Covid-19 de arbeidsmarkt op veel fronten.

Dat alles leidt tot meer onzekerheid over de toekomst. De rol van de overheid is opnieuw meer op de voorgrond getreden, met een arbeidsmarktbeleid dat de gevolgen zowel op korte termijn als op langere termijn wil aanpakken. In het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' (VESOC-akkoord van 14 december 2020) wordt een lans gebroken voor een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt, vanuit een sectorale focus en met volgende drie topprioriteiten: een opleidings- en loopbaanoffensief (opleiding, omscholing en heroriëntering), digitale transformatie (digitale vaardigheden, digitale toepassingen in arbeidsmarktdienstverlening), en iedereen (duurzaam) aan het werk (jobbehoud, arbeidsintegratie van niet-werkenden, werk-naar-werk transities).

De veranderende vraagontwikkelingen, gecombineerd met demografische en andere ontwikkelingen in het arbeidsaanbod, leiden tot een mismatch tussen de omvang en aard van banen en de omvang en kenmerken van werkenden en werkzoekenden. Voor de coronacrisis werd de mismatch vooral getypeerd door de krapte op de arbeidsmarkt en door structurele mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt. Mismatch manifesteert zich onder verschillende vormen, zowel kwantitatief (tekorten en overschotten) als kwalitatief (verouderde en nieuwe competenties en functies).

Structurele veranderingen ten gevolge van globalisering en technologische vooruitgang hebben geleid tot een netto-toename van de werkgelegenheid, maar met sterk uiteenlopende effecten tussen sectoren en individuele werkenden. In onderzoek komt vooreerst de impact voor de verschillende scholingsniveaus aan

bod. Door globalisering met toenemende export van kennisintensieve producten en innovatie is de arbeidsvraag naar hoogopgeleiden gestegen, terwijl voor arbeidsintensieve sectoren de internationale concurrentie heeft geleid tot een afname van de vraag naar laaggeschoolden (Acemoglu et al. 2016). Technologisering heeft geleid tot een afname van de vraag naar routine-intensieve arbeid (Autor et al. 2003), uitgeoefend door middelgeschoolden, terwijl anderzijds technologieën hebben geleid tot een toename van de vraag naar laag- en hoogopgeleiden, wat bekend staat als jobpolarisatie (Autor & Dorn 2013; Goos et al. 2014). Dit leidt tot verdringing in het laagst betaalde segment.

Groei- en krimpsectoren en jobmobiliteit

Naast de bewegingen en verschuivingen voor de verschillende groepen naar scholingsniveau, leidt technologische vooruitgang ook tot krimp- en groeisectoren, waardoor mensen een transitie tussen sectoren of (sub)regio's moeten maken (Fort et al., 2018; OECD, 2020). Ook de VIONA-oproep verwijst naar de structurele mismatch als gevolg van sectoren met overschotten en met tekorten, waarbij jobmobiliteit, ook tussen sectoren, een deel van de oplossing kan zijn. Deze situatie wordt nog verscherpt door de huidige coronacrisis. Op zoek gaan naar een nieuwe job vergt dat men investeert in de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de volgende job. Ook het VESOC-akkoord wil fors inzetten op opleiding en omscholing. De beleidsvraag die dan rijst, is op wat voor scholing er zou moeten worden ingezet. Daartoe wil deze VIONA-Leerstool de nodige kennis aanreiken: Welke zijn de (sub)sectoren waar mensen hun baan zijn verloren? Welke werkenden in het middensegment en in het laagste segment worden hiermee geconfronteerd? In welke sectoren kunnen zij terecht om nieuw (duurzaam) werk te vinden?

Heroriëntering van de loopbaan naar andere jobs en (sub)sectoren wordt o.m. genoodzaakt vanuit de jobpolarisatie, die zich ook op de Vlaamse arbeidsmarkt heeft voorgedaan. Een onderliggende vraag in het geval van jobpolarisatie is of jobpolarisatie voornamelijk betrekking heeft op verschuivingen in de werkgelegenheid tussen sectoren, of dat het ook gaat om verschuivingen binnen sectoren. Uit onderzoek naar verschuivingen op de Amerikaanse arbeidsmarkt (Autor et al., 2015) blijkt dat globalisering vooral leidt tot verschuivingen in werkgelegenheid tussen sectoren, terwijl technologische vooruitgang voornamelijk polarisatie binnen sectoren tot gevolg heeft. Breemersch, Damijan en Konings (2017) komen tot de bevinding dat polarisatie een fenomeen is dat voornamelijk wordt aangedreven door polarisatie binnen sectoren. Ook laten Smits en De Vries (2015) zien dat de jobpolarisatie in Nederland niet is toe te schrijven aan verschuivingen in werkgelegenheid tussen sectoren. Hieruit vloeien een aantal vragen voort voor onderzoek in het kader van de VIONA-Leerstool: in hoeverre gaan werkenden uit het middensegment vervolgens werk zoeken in het laagbetaalde segment binnen dezelfde (sub)sector? In hoeverre gaan werkenden uit het laagste segment aan de slag in dezelfde of in een andere sector? De beleidsvraag die hier vervolgens uit voortvloeit, is op welk type (om)scholing en heroriëntering zou moeten worden ingezet.

Structurele economische verschuivingen worden in verband gebracht met persistente werkloosheid (de zogenoemde sectoral shifts hypothesen¹), maar ook met mobiliteit binnen en tussen sectoren. Zo blijkt dat een relatief snellere technologische vooruitgang in de productiesector (de zogenaamde productiespecifieke technologische schok) op korte termijn sectorale vooruitgang in de werkgelegenheid genereert, terwijl het op de lange termijn leidt tot sectorale verschuivingen in de werkgelegenheid (Kim, 2020). Bovendien blijken dergelijke shifts gepaard te gaan met een flexibilisering van de arbeidsmarkt, waardoor werkloosheid kan worden afgeremd. Flexibilisering slaat op alle niet-standaardvormen van tewerkstelling: zelfstandige arbeid, seizoensarbeid, uitzendwerk, tijdelijke jobs, kleine deeltijdjobs, onregelmatige jobs, ... Deze vormen van flexibele tewerkstelling nemen in belang en omvang toe, ook in eigen land (Goesaert & Struyven, 2018; 2017).

¹ De sectoral shifts hypothesen stelt dat sectorale verschuivingen in de vraag naar arbeid tot een aanzienlijke werkloosheid kunnen leiden, zelfs indien de totale vraag gelijk blijft.

Uit dit beknopte overzicht van structurele veranderingen volgen enkele centrale aandachtspunten doorheen de verschillende pakketten van het nieuwe programma voor de VIONA-Leerstool:

- de vraagfactoren die meebepalend zijn voor de netto-evolutie in jobs;
- de verschuivingen binnen en tussen (sub)sectoren van de arbeidsmarkt op verschillende geografische schaalniveaus;
- de evolutie in het aandeel starters en zelfstandigen;
- de evolutie en verschuivingen in de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt;
- de mate, aard en duurzaamheid van jobmobiliteit;
- de omvang en types van flexibele tewerkstellingsvormen.

3.1.2 Onderzoek naar arbeidsmarktdynamiek en loopbaantransities

Jobdynamiek als driver van werknemersdynamiek

Aan de basis van Dynam en Dynam-Reg ligt het dynamisch perspectief van bewegingen op, naar en van de arbeidsmarkt. De eenheid van observatie zijn de bewegingen die zich voordoen bij actoren aan beide polen, werknemers én werkgevers. Vanuit alle bewegingen door werknemers *naar* een nieuwe werkgever of *vanuit* de huidige werkgever construeren we een maatstaf voor jobcreatie en -destructie. Deze vormt een belangrijke bijkomende analyse-eenheid, naast de werknemers- en de werkgeversdynamiek. De gangbare arbeidsmarktstatistieken maken geen onderscheid tussen jobs aan de ene kant en werkenden die de job innemen aan de andere kant. Bij het bestuderen van de dynamiek in de jobvraag van werkgevers en mobiliteit van werknemers is dat onderscheid nochtans relevant.

Onder werknemersdynamiek verstaan we alle bewegingen in en uit bedrijven of organisaties op onze arbeidsmarkt. Deze bewegingen kunnen resulteren uit het feit dat er een extra job bijkomt, of dat er een job verdwijnt, of ze kunnen resulteren op initiatief van de werkende die op zoek gaat naar een andere job. Uit de omschrijving volgt dat de werknemersdynamiek slechts gedeeltelijk (ongeveer voor één derde, zo leert Dynam-analyse) wordt gedreven door noodzakelijke veranderingen in de omvang van de jobdynamiek.

Bij de jobdynamiek per werkgever kan het voor een gegeven periode gaan om jobcreatie (er komen per saldo jobs bij in de onderneming) of jobdestructie (er verdwijnen per saldo jobs in de onderneming). Naast werknemersdynamiek en jobdynamiek onderscheidt Dynam het niveau van de werkgeversdynamiek: de start van een nieuwe of al langer actieve zelfstandige (zonder personeel) *als werkgever* dan wel het stopzetten *als werkgever* (niet noodzakelijk stopzetten van de zelfstandige onderneming).

Het begrip jobcreatie wordt doorgaans gebruikt in de betekenis van netto-jobcreatie, gemeten tussen twee meetpunten, waarbij de dynamiek in de onderliggende componenten aan het zicht worden onttrokken. Het onderscheid tussen netto-evolutie en bruto-stromen van werknemers, jobs en werkgevers vormt de kern van onderzoek naar de dynamiek van de arbeidsmarkt. Vooral in de VS en in Canada heeft dit sinds de jaren 1980 geleid tot baanbrekend onderzoek met focus op job flows, waarop we in het Dynam-project hebben voortgebouwd voor het in kaart brengen van arbeidsmarktdynamiek in België en in de gewesten (zie onder voor meer toelichting bij Dynam). Die expertise vormt de ruggengraat voor het onderzoek over arbeidsmarktdynamiek in deze VIONA-Leerstool.

Jobmobiliteit en loopbaantransities

De Voorgaande VIONA-Leerstool Arbeidsmarktdynamiek had tot doel om voor Vlaanderen de inzichten te verdiepen in actuele beleidsvraagstukken over de arbeidsmarkt vanuit een dynamische en deels ook longitudinale benadering. Het onderzoek in de periode 2017 – medio 2019 had betrekking op volgende vier

thema's: flows van jobs, aanwervingen en startende werkgevers; nieuwe niches (tech start-ups); economische groeipolen (Brussels Airport); en werknemertransities en –loopbanen op relatief korte termijn (Goesaert et al., 2019).

In het nieuwe onderzoeksprogramma voor de VIONA-Leerstool focussen we eveneens op vraagstukken van dynamiek in arbeidsmarkt en loopbanen, uitgaande van gekoppelde gegevens van het persoon- en bedrijfsniveau. Naast het dynamische perspectief (zie boven) staan in het nieuwe programma de vraagstukken van jobcreatie, sectorale verschuivingen, jobmobiliteit en transities nog meer centraal vanuit een longitudinaal loopbaanperspectief. Het tijdsvenster 1996-2015 wordt uitgebreid door update en uitbreiding van de grootschalige, longitudinale steekproef opgebouwd vanuit RSZ-data in voorgaande Leerstoel. Bij het schrijven van dit voorstel loopt de aanvraagprocedure bij KSZ voor update en aanvulling van de 10%-steekproef tot 2020. Optioneel voorzien we een nieuwe aanvraag tot update tot en met 2021 (zie onder).

Op dit punt vormt het onderzoek in de VIONA-Leerstool een belangrijke vernieuwing ten opzichte van bestaand onderzoek naar transities en loopbanen. Het bestaande onderzoek focust op specifieke overgangen tussen arbeidsmarktposities of jobs door te vertrekken van de *stock* van werkenden of niet-werkenden (of werkzoekenden, zieken, inactieven of schoolverlaters), om van daaruit de flows af te leiden. In de VIONA-Leerstool vertrekken we vanuit de stroom van aanwervingen en exits bij elke werkgever, om van daaruit de loopbaan, met de jobduur en opeenvolging van posities en jobs, te bestuderen. Dit type onderzoek is nog schaars. Niet alleen de overgang van positie wordt zo in kaart gebracht, ook de eigenschappen van de job en de loopbaan worden gedocumenteerd. De incidentie en kenmerken van jobtransities bestuderen we in voorliggend programma niet alleen op korte termijn; ook de gevolgen op middellange (3 tot 5 jaar) en lange (>5 jaar) termijn komen aan bod. Daardoor verruimt de focus van loopbaantransities naar -patronen die zich na verloop van tijd aftekenen.

3.2 Onderzoeksvragen en analysekader

Deze sectie vertaalt de in de Viona-oproep vermelde onderzoeksvragen naar het analysekader van deze leerstoel. Centraal in onze aanpak staan de door HIVA en RSZ ontwikkelde Dynam-Reg gegevens en de in het kader van de vorige VIONA-Leerstool arbeidsmarktdynamiek gecreëerde longitudinale steekproef van loontrekkenden, op basis van RSZ en KSZ-gegevens. We bespreken in deze sectie de verschillende onderzoekspakketten, alvorens we beide bronnen kort voorstellen.

3.2.1 Voorstelling van de onderzoekspakketten en centrale onderzoeksvragen

In de eerste track ligt de focus op de ontsluiting en rapportering van algemene tendensen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit basispakket loopt gedurende de looptijd van de leerstoel en genereert op gezette tijdstippen rapportagemomenten; de tweede track omvat de vier verdiepingspakketten zoals ze in de oproep zijn geformuleerd.

Track 1	Track 2 – VP1	Track 2 – VP2	Track 2 – VP3	Track 2 – VP4
Basispakket Arbeidsmarktdynamiek	Aanwervingen en vacatures	Aanwervingen en loopbaantransities	Grote uitstroombewegingen en loopbaantransities	Grote woon- en werkafstand, jobduur, verhuis
Werkgevers	✓	✓	✓	✓
Werknemers	✓	✓	✓	✓
Jobcreatie/destructie			✓	

Basispakket Arbeidsmarktdynamiek

De eerste track brengt de trends in kaart voor de verschillende lagen van arbeidsmarktdynamiek die worden onderscheiden in Dynam-Reg: groei en krimp van werkgever, c.q. start en stopzetting als werkgever; in- en uitstroom van werknemers; jobtoename en -afname voor de vestigingen in het Vlaams Gewest. De focus ligt op de brutostromen die verscholen blijven achter de netto-evoluties. Dit basispakket zal resulteren in twee periodieke trendrapporten, gespreid over de looptijd van de VIONA-Leerstoel.

De kernvragen zijn als volgt:

- Evolueert de netto-tewerkstelling vooral door toedoen van een toename van jobs of een beperking in de afname van jobs?
- Welke sectoren en subsectoren zorgen voor de meeste aangroei van jobs?
- Hoe evolueert de dynamiek in en tussen subregio's en met de andere gewesten?
- In welke mate wordt de jobdynamiek aangedreven door flexibele jobs?
- Wat is het profiel van nieuwe aanwervingen? in welke mate wijkt dit af van het profiel van exits?

Doel van elk trendrapport is om gegevens te updaten en verder te detailleren op basis van nieuw beschikbare gegevens (aangemaakt in het kader van Dynam-Reg), gebruikmakend van verschillende bijkomende variabelen, zoals loongegevens, paritair comité, arbeidsregime en percentage deeltijds en het aantal jobs per werknemer (multi-jobbing). Bovendien vullen we het beeld verder aan door ook de gegevens over zelfstandigen, over loopbaantransities, over uitzendwerk bij de werkgever als gebruiker, en over tijdelijke werkloosheid op korte termijn mee op te nemen in het trendrapport.

Verdiepingspakket 1: Vacatures, aanwervingen en competenties

In dit eerste verdiepingspakket VP1 wordt de link gelegd tussen de feitelijke aanwervingen door ondernemingen in Vlaanderen en de door werkgevers gevraagde profielen in vacatures. Hoewel beide elementen afzonderlijk veelvuldig zijn gedocumenteerd (aanwervingen in de context van Dynam-Reg; vacatures via onder meer VDAB), blijft de samenhang tussen deze twee variabelen onduidelijk, dit zowel op vestigingsniveau als in meer geaggregeerde analyses.

De centrale vragen voor VP1 luiden bijgevolg:

- Hoe verhouden zich beide stromen van vacatures enerzijds en aanwervingen anderzijds?
- Welke kenmerken vertonen elk van beide stromen?
- Wat kunnen we leren vanuit de evolutie en kenmerken van vacatures voor de interpretatie van de aanwervingen, en omgekeerd?

Er zijn enkele theoretische lessen te trekken uit deze gegevens,² maar in de eerste plaats wensen we beschrijvend-empirische inzichten te verkrijgen met deze analyse. Beide gegevens laten toe om meer inzicht

² Davis et al (2013) situeren deze analyse voornamelijk in de job search literatuur, waarbij ze de matchingfunctie tussen werkzoekenden en werkgevers beter trachten te modelleren.

te krijgen in het aanwervingsgedrag van ondernemingen: hoe evolueerde het aantal vacatures? Welke vacatures werden ingevuld met een aanwerving, volgden er meerdere aanwervingen na een vacature en zijn er aanwervingen waarvoor we geen vacatures terugvinden (en vinden we hier een verklaring voor)? Belangrijker, de vacaturegegevens laten bovendien toe om de gevraagde competenties in de analyse te betrekken en na te gaan welke profielen of type beroepen worden ingevuld en door wie (vanuit welke positie: als werkzoekende, als werkende, als schoolverlater, enz.).

Vooraleer dit soort analyses gevoerd kan worden uitgevoerd, dienen we echter een grondige analyse te maken van de beschikbare gegevens (kenmerken van de gevraagde profielen en van de aanwervingen, de evolutie van beide variabelen) en de mate waarin deze gekoppeld kunnen worden, op sectoraal en op ondernemings- of vestigingsniveau.

Verdiepingspakket 2: Werknemerstransities en loopbanen

Dit verdiepingspakket (VP2) bouwt verder op de inzichten van de vorige VIONA-Leerstool Arbeidsmarktdynamiek. In dit onderzoek werd reeds stilgestaan bij de loopbaan van werknemers, waarbij er naast het korte perspectief (de zogenoemde kortlopende, *single-quarter* jobs) een langer perspectief gehanteerd werd. Zo werd nagegaan of individuen drie jaar na hun aanwerving nog steeds werkend waren, en in welke mate werknemers die stoppen bij een werkgever na één jaar opnieuw actief zijn in een job.

Het longitudinale perspectief breiden we in VP2 uit met een groter tijdsvenster, dat toelaat vragen te beantwoorden zoals:

- Evolueren we in de richting van een kortere of langere verblijfsduur in organisaties?
- Voor welke sectoren en segmenten? voor welke niet of minder?
- Welke sector-, bedrijfs- en persoonsfactoren hebben hierop een invloed?

De analyse bouwt voort op voorgaande Leerstoel en zal op verschillende vlakken verfijnd worden:

1. we breiden de tijdshorizon verder uit en volgen de loopbaan over een periode van 5 jaar of langer, waarbij we stilstaan bij de tussenliggende transities (job-naar-job, van werkend naar niet-werkend, transities van loontrekkend naar zelfstandige, ...);
2. we betrekken de langere voorgeschiedenis in de loopbaan van elk individu in de analyse (aantal jobs, aantal maanden niet-werkend, ...), in plaats van enkel de aandacht te richten op de situatie één kwartaal voor de aanwerving;
3. bijkomend voorzien we een sectorale en subsectorale verdieping, waarbij we opnieuw de inzichten uit de voorgaande Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek als startpunt nemen;
4. we analyseren de instroom in enkele specifieke knelpuntsectoren. Waar we eerder het profiel van nieuwe aanwervingen voor alle sectoren in beeld namen (naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, origine of socio-economische positie, vorige sector van tewerkstelling), nemen we nu ook enkele specifieke knelpuntsectoren in het vizier: de zorg (waaronder kinderopvang), de technologische sector (IT, STEM sectoren), de bouw, onderwijs, ... Opnieuw wensen we een gedetailleerde analyse van de instroom in deze sectoren te maken, met ook oog voor de bewegingen tussen sectoren: uit welke sectoren stromen personen in deze activiteiten in; naar welke sectoren stromen ze vervolgens uit?

Verdiepingspakket 3: Dynamiek en gevolgen van grote jobcreatie en –destructie

Deze leerstoel heeft als doel om meer inzicht te krijgen in de jobmobiliteit en transitiebewegingen van individuen. Andere verdiepingspakketten tonen reeds een beeld van de loopbaan van werknemers, met aandacht voor onder meer werkzoekenden en niet-beroepsactieven die instromen en voor sectorale verschillen. We volgen hiervoor de in- en uitstroom van werknemers doorheen de tijd, verspreid over alle ondernemingen, wat ons toelaat om reeds veralgemenende uitspraken te doen. Dit verdiepingspakket VP3 breidt deze analyse heel gericht uit door te kijken naar de transitiebewegingen van werknemers in ondernemingen of sectoren die geconfronteerd worden met grote uitstroombewegingen, dit door bijvoorbeeld

sluitingen, economische krimp of andere factoren. Dit betekent dat we een benadering hebben voor de onvrijwillige uitstroom uit ondernemingen, voor een diverse groep, en zicht hebben op de mate waarin deze opnieuw aansluiting vinden op de arbeidsmarkt.

De centrale vragen voor VP3 luiden als volgt:

- Welke zijn de loopbaanpatronen als gevolg van grote uitstroombewegingen?
- In welke mate en over welke termijn vinden deze personen opnieuw een job, in welke sectoren komen deze vervolgens terecht?
- Hoe duurzaam en kwaliteitsvol (loonniveau, tewerkstellingsvorm) is de loopbaantransitie?

Dit type vraagstelling is belangrijk in de context van corona en biedt een houvast om de gevolgen van bedrijfssluitingen in te schatten en de impact op intersectorale mobiliteit.

Evenzeer zijn er sectoren die niet alleen een hoge uitstroom kennen, maar tegelijk nieuwe profielen zoeken en werknemers laten instromen (financiële sector, telecom,...). Ook deze analyse zullen we voeren, waarbij het profiel van de nieuw aangeworven werknemers vergeleken wordt met dat van de werknemers die uitstromen.

Verdiepingspakket 4: Woon-werkafstand en verhuisbewegingen

In dit laatste pakket VP4 staan pendel- en verhuisbewegingen centraal. We kijken in mindere mate naar mobiliteit tussen jobs of sectoren, maar richten de aandacht op werknemers die op een bepaalde afstand van hun tewerkstellingsplaats wonen. Studies en cijfermateriaal over pendelafstand in Vlaanderen zijn dan wel reeds beschikbaar (cf. recente studie o.l.v. Verhetsel; Steunpunt Goederen- en Personenvervoer), wat ontbreekt is een inzicht in hoe dit een invloed heeft op de loopbaan van werknemers.

De centrale vragen in VP4 zijn als volgt:

- Beïnvloedt een te verre afstand de jobduur van de werknemer?
- Verkiest deze ervoor om te verhuizen?

Ook de corona-context kan zich laten voelen: het sterk toegenomen telewerk ten gevolge van het coronavirus kan op termijn de relatie van de woon-werkafstand met jobduur en eventuele verhuis beïnvloeden.

Doordat onze cijferreeksen (Dynam en de longitudinale steekproef) op het niveau van werknemers zijn opgebouwd kunnen deze data een licht werpen op dit vraagstuk. Vanuit een verkennende oefening (aanwervingen per sector, opgesplitst naar woon- en werkplaats) zal de omvang en het profiel van werknemers met een grotere pendelafstand in beeld gebracht worden. Op basis van deze resultaten kunnen meer diepgravende analyses uitgevoerd worden (duur van aanwerving, verhuisbewegingen, verandering van job, ...).

3.2.2 De Dynam-methode

De Dynam-methode, die is ontwikkeld door RSZ en HIVA-KU Leuven, produceert nieuwe gecorrigeerde data op basis van de ruwe data van RSZ om de dynamiek vanuit de onderneming te beschrijven, uitgezuiverd voor de effecten van splitsingen, overnames, fusies of administratieve wijzigingen. Waar traditioneel enkel de netto tewerkstellingsgroei op de arbeidsmarkt wordt gerapporteerd (geaggregeerd voor de hele economie, of voor een sector) is het met de in het kader van Dynam ontwikkelde gegevens mogelijk om de brutostromen van jobcreatie en jobdestructie en van in- en uitstroom van personeel bloot te leggen, die onder deze netto-tewerkstellingsgroei verscholen zit. Deze brutostromen worden gedefinieerd op het ondernemingsniveau. De methodologie van Dynam is geïmplementeerd door RSZ sinds 2011. Het in 2016 opgestarte Dynam-Reg project - een samenwerking tussen HIVA, RSZ en de 3 gewesten (zie

kader) - beroept zich op de rapportering van de lokale tewerkstellingsplaats om de tewerkstelling op vestigingsniveau te onderscheiden.

Dynam-Reg is een lopend project waarin de regionale dynamiek van de Belgische arbeidsmarkt in beeld wordt gebracht. Het doel van het project is de integratie van de vestigingsplaatsinformatie van ondernemingen in de bestaande Dynam-dataset.

Het Dynam-Reg project richt zich op reële trends op de arbeidsmarkt en bouwt verder op de methodologie die erop gericht is de effecten van schijnbare starters en stopzettende bedrijven, en van schijnbare jobcreatie en jobdestructie weg te werken. De uitbreiding laat toe om voor de volledige populatie van werknemers de plaats van tewerkstelling te integreren, terwijl tot op heden enkel van uniregionale werkgevers de regionale kenmerken gebruikt werden. Een zo gedetailleerd mogelijke mapping van de dynamieken op de (sub-)regionale arbeidsmarkten is de doelstelling. Dit resulteert in een zicht op de aanwervingen, gemeten in elk arrondissement, waarbij de dynamieken binnen ondernemingen naar voren komen. We identificeren op deze manier een toename of afname van de tewerkstelling binnen een gewest of subregio (dit binnen zowel groeiende of krimpende ondernemingen) en verschuivingen van jobs tussen vestigingen van een zelfde onderneming.

Deze uitbreiding komt tot stand in een samenwerkingsverband met de drie regionale overheden en wordt gecoördineerd door RSZ en HIVA-KU Leuven. De regionale ondersteuning wordt gedragen door IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique), BISA/IBSA (Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse) en het Departement WSE (Werk en Sociale Economie) van de Vlaamse Administratie. In 2020 werd een nieuwe, drie jaar durende, overeenkomst gesloten, zodat de aanvoer van actuele gegevens tijdens de looptijd van deze leerstoel gegarandeerd is.

De Dynam correctiemethode zelf is gebaseerd op de continuïteit van het personeelsbestand. Deze wordt gebruikt als voornaamste criterium om verbanden te leggen tussen op het eerste zicht ongerelateerde werkgeversdata in een aan de bron gekoppelde dataset, een zogenaamde Linked Employer Employee Dataset (LEED). Men identificeert hierbij zowel werkgevers als werknemers aan de hand van een unieke code zodat het mogelijk wordt om de onderlinge verhouding van deze gegevens over de tijd op te volgen. Het voordeel van deze werkwijze is dat men een meer realistisch beeld krijgt van de jobcreatie en -destructie van ondernemingen dat bovendien gebaseerd is op de economische realiteit (Geurts & Vets, 2011). Deze aanpak is in lijn met de aanbevelingen van Eurostat/OECD (2007) en garandeert desgevallend de mogelijkheid tot internationale vergelijkingen op basis van de data. Verschuivingen van ondernemingen binnen en tussen sectoren omwille van activiteitswijzigingen van de onderneming, of omwille van splitsingen of fusies waarbij (delen van) ondernemingen van activiteitssector veranderen, bepalen mee het beeld van de tewerkstellingsevolutie. Met als gevolg dat een sterke opwaartse vertekening ontstaat in de tewerkstellingscijfers ten gevolge van 'missing links' in de registratie van ondernemingen doorheen de tijd. Het is niet omdat er aan de onderneming iets verandert, dat er ook aan de bestaande jobs iets verandert.³

Binnen Dynam worden verschillende soorten van dynamiek onderscheiden. De gegevens omvatten een meting van werkgeversdynamiek, werkgelegenheidsdynamiek en werknemersdynamiek. De werkgeversdynamiek belicht de problematiek van werkgevers die opstarten en stoppen, en gaat ook verder in op (positieve en negatieve) groei. De werkgelegenheidsdynamiek zoomt vervolgens in op het onderwerp van jobcreatie en -destructie. Ten slotte geeft de derde set van indicatoren m.b.t. de werknemersdynamiek een beeld van de in- en uitstroom van werknemers. Dit laatste element laat toe om ook uitspraken te doen over

³ De methode zoals ze momenteel is geïmplementeerd door RSZ, leert dat overschatting van jobcreatie in de orde ligt van 30%, met jaarlijkse schommelingen in de beschouwde periode 2005-2011 tussen 23% en 39%. De overschatting van jobdestructie ligt in de orde van 33%, schommelend tussen 30% en 40%. Specifiek voor het aantal starters en stopzetters als werkgever ligt het aantal 40% lager dan op basis van ruwe administratieve data zou geconcludeerd worden.

job-naar-job transitie en churning, werknemersstromen die niet strikt noodzakelijk zijn voor het invullen van nieuw gecreëerde jobs, of werknemersstromen die niet het resultaat zijn van jobdestructie (de jobveranderingen in het geheel van bestaande arbeidsplaatsen). Binnen Dynam-Reg onderscheiden we bijkomend de dynamieken *binnen* bestaande ondernemingen, zodat kan worden nagegaan of de tewerkstelling in een (sub)regio toeneemt of afneemt; en of er jobs verschuiven tussen vestigingen van eenzelfde onderneming. De Dynam cijfers tonen de jaar-op-jaar evoluties, dit steeds op het einde van het tweede kwartaal. Recent, in 2019, werden deze aangevuld met cijfers die betrekking hebben op het einde van het vierde kwartaal, dit vanaf de periode 2013-2014.

De expertise die met Dynam is opgebouwd heeft reeds geresulteerd in een aantal publicaties (papers, reviews, artikels); voor een volledig overzicht verwijzen we naar www.dynamstat.be. We onderscheiden onder meer de tweejaarlijkse monitoring in de Dynam Release, inhoudelijke verdiepingen in de Dynam papers en enkele zeer concrete toepassingen (VIONA-Leerstool Arbeidsmarktdynamiek, tewerkstellingsdynamiek op Brussels Airport). Recent werd de methodiek ingezet om de effecten van de coronacrisis en het gebruik van tijdelijke werkloosheid te monitoren; expertise die we ook in deze opdracht zullen aanwenden.

3.2.3 Longitudinale steekproef

De sample met werknemersgegevens van HIVA die in het kader van de voorgaande VIONA-Leerstool Arbeidsmarktdynamiek werd opgesteld is een longitudinale steekproef van 20% van de werkende bevolking. Initieel omvatte deze steekproef de jaren 1996 tot 2015, maar een uitbreiding van deze gegevens werd aangevraagd waardoor deze nu gegevens tot eind 2020 zal omvatten. 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. Elk kwartaal wordt 20% van de nieuwe aanwervingen geselecteerd; personen die voorheen niet geselecteerd konden zijn. Eens geselecteerd worden alle tewerkstellingsgegevens van deze personen opgevraagd en gekoppeld. Zo verkrijgen we een representatief beeld van alle jobs, bestaande en nieuwe, en wordt het mogelijk om werknemers over de tijd op te volgen. Indien nodig kan voor specifieke jaren de Dynam-correctie aan deze bron toegevoegd worden, zodat opnieuw enkel de reële in- en uitstroom gemeten wordt.

We hebben zicht op de variabelen die binnen de RSZ beschikbaar zijn: leeftijd, geslacht, woonplaats, regime, voltijds equivalent van de tewerkstelling, NACE sector en paritair comité, arrondissement van de tewerkstelling, ... De helft van deze werknemers worden met een data-aanvraag bij de KSZ gekoppeld aan gegevens over de herkomst en nationaliteit, het opleidingsniveau en de socio-economische positie op het einde van elk kwartaal (werkend, werkzoekend, niet-beroepsactief, met voldoende detaillering om onder meer jongeren met recht op kinderbijslag, personen onder SWT, uitstroom naar pensioen, leefloon/ financiële hulp te identificeren).

3.2.4 Rapportering en visualisatie

In de rapporteringsfase worden de verschillende onderzoeksresultaten gerapporteerd en teruggekoppeld naar de stuurgroep. Met behulp van de open source software R willen we de data op een meer visuele wijze inzichtelijk maken. R staat gekend als een krachtige statistiek- en visualisatietool, die snel attractieve en gedetailleerde visualisaties en statistieken kan produceren van achterliggend complexe data. Zeker voor de professionele verwerking van grote databestanden biedt het gebruik van R een belangrijk voordeel, tegenover een verwerking in Excel. Ook de weergave van interactieve statistieken of data op kaart, met name relevant voor voorliggend onderzoek, wordt via onze inzet op R mogelijk.

3.3 Plan van aanpak en methodologie

3.3.1 Basispakket Arbeidsmarktdynamiek

Centraal in het basispakket staat een analyse van de dynamiek in jobs, bij ondernemingen en werknemers. De beschikbare tijdreeksen van Dynam (sinds 2006) en Dynam-Reg (sinds 2014) bieden daartoe het ideale vertrekpunt (supra 3.3.2). De analyse wordt uitgevoerd voor de Vlaamse arbeidsmarkt als geheel, en zoomt dieper in op zowel sectorale, c.q. subsectorale verschillen als op provinciale, c.q. subregionale verschillen.

De eerste kernindicator voor de dynamiek van de Vlaamse arbeidsmarkt is de creatie van bijkomende jobs. We berekenen de jobtoename als bruto-maatstaf. Het verschil met de gebruikelijke nettomaatstaf is dat de brutotoename de volledige toename meet, los van de afname van jobs. De nettomaatstaf daarentegen reflecteert enkel het saldo van jobtoename en -afname. Op regionaal niveau vormt 2014 het nulpunt in de meting op basis van volledige accurate gegevens per vestiging. Voor de langere tijdreeks (vanaf 2006) beschikken we over de omvang en kenmerken van uniregionale ondernemingen (die enkel in het Vlaams Gewest zijn gevestigd) en multiregionale ondernemingen gevestigd in het Vlaams Gewest (al dan niet met hoofdzetel in het Vlaams Gewest). Het Waals Gewest fungeert als benchmark, globaal alsook sectoraal en subregionaal.

De tweede kernindicator wordt gevormd door de startende en stopzettende werkgevers. Starters zijn in deze context de zelfstandigen die overgaan tot een eerste aanwerving of meerdere aanwervingen in een bepaalde periode. Dit wordt verder uitgebreid met indicatoren omtrent het profiel en kenmerken.

De derde kernindicator voor de dynamiek van de Vlaamse arbeidsmarkt is de dynamiek van werknemers: het geheel van bewegingen in en uit ondernemingen in het kader van aanwervingen en exits. Uit voorgaande analyse weten we dat de aanwervingen slechts voor één derde worden gedreven vanuit de jobtoename, en dat exits voor slechts één vierde worden gestuwd door jobs die verdwijnen. Het verschil tussen beide grootheden geeft een eerste indicator van de ‘niet-genoodzaakte’ jobmobiliteit, in de literatuur ook ‘churning’ genoemd (nog los van de vraag of het gaat om ontslag dan wel vrijwillig vertrek). Verder worden indicatoren uitgebreid met profielkenmerken en kenmerken van de aanwerving. Door de aanwervingen te vergelijken met de benchmark van de totale tewerkstelling krijgen we een scherper beeld van de trend.

De analyse van de kernindicatoren krijgt zijn neerslag in een periodiek trendrapport. Over de looptijd van de Leerstoel voorzien we twee trendrapporten: eind 2021 (voor trends tot medio 2021) en begin 2023 (voor trends tot medio 2022). Telkens wordt dieper ingegaan op de gevolgen van de coronacrisis. Gegevens van RSZ over de omvang van het gebruik door werkgevers van uitzendwerk en tijdelijke werkloosheid worden mee in de analyse betrokken. Bovendien komt in elk trendrapport een extra topic aan bod, met name de trends in aantal zelfstandigen en trends in loopbaantransities.

- Voor de zelfstandigen focussen we op: (1) het aantal zelfstandigen (in relatie tot het aantal loontrekken); (2) het aantal ondernemingen zonder personeel (in relatie tot het aantal ondernemingen met personeel); en (3) het aantal starters als onderneming (in relatie tot het aantal starters als werkgever). Hiervoor worden een aantal bronnen onderzocht: RSVZ, NBB, KSZ, Statbel, Graydon/Unizo.
- Voor de loopbaantransities ligt de focus op de socio-economische positie van herkomst (werk-naar-werk, niet-werk naar werk, werk naar niet-werk, enz.) bij aanwervingen en socio-economische positie van bestemming bij exits.

Bronnen

- Dynam en Dynam-Reg www.dynamstat.be.
- Bijkomende gegevens over gebruik uitzendarbeid en tijdelijke werkloosheid: RSZ.

- Bijkomende gegevens over zelfstandigen : RSVZ, NBB, KSZ, Statbel.
- Bijkomende gegevens over startende ondernemingen : Graydon/Unizo.

Timing

Het basispakket Arbeidsmarktdynamiek loopt gedurende de looptijd van de Viona Leerstoel.

Output

We voorzien een periodiek trendrapport van de arbeidsmarktdynamiek eind 2021 en begin 2023.

3.3.2 Verdiepingspakket 1: Vacatures, aanwervingen en competenties

Dit pakket legt de link tussen het aantal aanwervingen en de vacatures die ondernemingen uitschrijven, en zoekt de samenhang tussen beide. Het doel is om in de eerste plaats een zicht te krijgen op beide grootheden, de onderlinge verhouding en evolutie, en op het aanwervingsgedrag van bedrijven (hoeveel aanwervingen per vacature, hoeveel aanwervingen zonder vacature, hoeveel vacatures zonder aanwerving, ...). Daarnaast zijn er belangrijke lessen te trekken over het type job en de in de vacature gevraagde competenties, door opnieuw een link te leggen met de mate waarin en de manier waarop de positie werd ingevuld. Op die manier leren we vanuit de informatie in vacatures over de vereiste skills en kwalificaties om de stroom van aanwervingen beter te kunnen interpreteren.

Informatie over aanwervingen per onderneming en sector zit vervat in de Dynam-Reg data; gedetailleerde vacaturegegevens voor Vlaanderen zijn beschikbaar en opvraagbaar bij VDAB (per onderneming of vestiging zicht op het aantal en type vacatures, met onder meer de sector van de onderneming). Zoals reeds werd aangehaald zijn beide grootheden – aanwervingen en vacatures – dan wel beschikbaar, de combinatie of koppeling van beide variabelen op een meso- of microniveau is voor de Vlaamse of Belgische context naar onze mening nog niet gebeurd. Gezien het vernieuwende karakter van de analyse is het duidelijk dat we voldoende tijd dienen vrij te maken voor het verkennende luik van dit onderzoekspakket, en het inladen en bewerken van de brongegevens.

Verkennend luik

Zo wensen we zicht te krijgen op de regionale gegevens, de vacatures en aanwervingen in het Vlaamse Gewest. Zowel de Dynam-Reg gegevens als de longitudinale steekproef laten toe om aanwervingen, gekoppeld aan een onderneming, op subregionaal niveau te onderscheiden. De vacaturegegevens zijn in principe ook op vestigingsniveau beschikbaar, maar hier dient te worden nagegaan in welke mate ondernemingen hun vacatures bundelen op de hoofdzetel, waarna werknemers in andere vestigingen worden tewerkgesteld. Meer algemeen dient de vacaturedatabank voldoende zuiver gemaakt te worden: in welke mate is er nog sprake van dubbeltellingen, zijn er kwaliteitsverschillen tussen de verschillende bronnen (vacatures vrijgegeven door VDAB versus vacatures die worden vrijgegeven door externe bronnen), dient er een correctie voor de vacatures bij uitzendkantoren doorgevoerd te worden, ... Tot slot beschikt VDAB ook over informatie over de invulling van de vacatures: voor een klein aandeel van vacatures beschikt VDAB over de aangeworven werknemer omdat er een doorverwijzing is gebeurd door VDAB; daarnaast beschikt VDAB over informatie over de redenen voor moeilijke invulbaarheid, die kan te wijten zijn aan een gebrek aan geschikte kandidaten onder werkzoekenden of eerder kan te wijten zijn aan de aangeboden lonen en arbeidsvoorwaarden.

Geaggregeerde analyse op sectorniveau

De inzichten uit het verkennende luik zullen bepalend zijn om de verdere stappen finaal vorm te geven. We voorzien een eerste analyse door de aanwervingen voor elke onderneming in een bepaalde periode te linken aan de vacatures die we in deze periode terugvinden. Dit zal een eerste, belangrijk beeld geven hoeveel aanwervingen er gemiddeld per vacature gebeuren (per onderneming, geaggregeerd op sectorniveau)

en hoeveel aanwervingen er zonder vacature plaatsvinden, met oog voor het profiel van de job of werknemer. Ook analyseren we de evolutie voor opeenvolgende periodes in de omvang en kenmerken van vacatures in relatie tot de omvang en kenmerken van aanwervingen. Met de corona-crisis verwachten we een conjunctureel effect, dat de al langer bestaande trend versterkt dan wel omgekeerd.

Om vervolgens de link te leggen tussen het gevraagde competentieniveau in de vacature en het profiel van de nieuwe aanwerving (*in welke mate hebben werkzoekenden meer kans om in een bepaald beroep of competentieprofiel te kunnen starten*) dienen we echter op ondernemings- of vestigingsniveau een exacte link te kunnen leggen tussen de vacature en een nieuwe aanwerving, zodat er een één-op-één verband tussen beide variabelen is. Het is duidelijk dat dit weinig realistisch is. Het is allicht wel haalbaar voor een selectie van (kleine) ondernemingen, die maar een beperkt aantal vacatures uitschrijven. We gaan in dit pakket de haalbaarheid van deze strategie na, maar zullen in eerste instantie een meer geaggregeerde analyse (op sectorniveau) voeren, waarbij we de evolutie van vacatures en aanwervingen zullen opvolgen. In welke mate zien we een toe- of afname van de gevraagde competenties op sectorniveau; en welke profielen vinden we gekoppeld aan deze sectoren terug (socio-economische positie, opleidingsniveau, vereiste vaardigheden, leeftijd bij aanwerving, ...).

Bovenstaande strategie - een geaggregeerde analyse op sectorniveau - laat bovendien toe om beide databronnen rond aanwervingen in te zetten, Dynam-Reg en de longitudinale steekproef. Gekoppeld aan de KSZ-gegevens hebben we met deze laatste zicht op een 10% van de nieuwe aanwervingen. Dit is onvoldoende om per onderneming na te gaan of een vacature dan wel gevolgd wordt door een aanwerving, maar uitermate geschikt om voor een sector het aanwervingsprofiel na te gaan. Wel trachten we in de loop van het onderzoek de Dynam-Reg gegevens uit te breiden met de socio-economische positie van alle werknemers voor hun aanwerving, zodat ook met deze bron een uitspraak over de aanwervingskansen van werkzoekenden kan gedaan worden.⁴ Bijkomend kunnen we de Q4 en Q2 gegevens van Dynam combineren om de nieuwe aanwervingen op een periode van 6 maand te definiëren, in plaats van op de periode van een jaar, zodat deze gericht aan een bepaalde vacature gekoppeld kan worden.

Bronnen

- Dynam-Reg www.dynamstat.be.
- VDAB.

Timing

- Data-aanvraag 2021.
- Verkennende analyse en geaggregeerde analyse 2022.

Output

Rapportering eind 2022.

3.3.3 Verdiepingspakket 2: Werknemerstransities en loopbanen

Zoals aangegeven staat in dit verdiepingspakket de loopbaan en de transities van werknemers centraal, waarbij er verder wordt gebouwd op de inzichten van de eerste VIONA-Leerstool Arbeidsmarktdynamiek.

In een eerste luik voorzien we een meer uitgebreide loopbaananalyse van nieuwe aanwervingen. Dit onderzoek zal opnieuw gevoerd worden met de longitudinale steekproef, die na een update de periode 1996-2020 omvat. Deze gegevens laten toe om nieuwe aanwervingen te identificeren en op kwartaalbasis alle transities op te volgen. De toevoeging van de socio-economische positie laat namelijk toe om verschuivingen tussen

⁴ Een dergelijke uitbreiding is voorzien in de nieuwe Dynam-Reg overeenkomst (2020-2022).

jobs, van werkend naar niet-werkend, of van loontrekkend naar zelfstandige tewerkstelling in beeld te brengen. Waar de tijdshorizon in de eerste leerstoel drie jaar bedroeg, breiden we in deze studie de tijdshorizon verder uit (naar een periode van 5 jaar of langer) en voegen we extra variabelen toe om de voorgeschiedenis van elk individu beter te capteren (aantal maanden werkzoekend, aantal job-naar-job transitie, ...). Ook de kwaliteit van de transitie (geoperationaliseerd in de eerste leerstoel op basis van loongegevens) zal in deze analyse meegenomen worden.

We voorzien in dit pakket opnieuw een beschrijvende verkenning (duur van de aanwerving, aantal en type transitie na aanwerving voor verschillende werknemersprofielen), gevolgd door een meer gedetailleerde analyse van de verschillende transitiebewegingen (schatten van mogelijke arbeidsmarktposities na instroom met behulp van logistische regressieanalyse, controlerend voor sector, leeftijd, arbeidsregime, ...). Dit moet toelaten om te bepalen welke profielen meer kans hebben op meerdere job-naar-job transitie, op langere periodes van werkloosheid, of om na te gaan in welke mate de opeenvolging van kortlopende jobs de latere positie op de arbeidsmarkt bepaalt.

In het tweede luik complementeren we deze analyse door een sectorperspectief te hanteren en de aanwervingen voor enkele specifieke knelpuntsectoren in beeld te brengen zoals de zorg (waaronder kinderopvang), de technologische sector (IT, STEM sectoren), de bouw, onderwijs, ... Op basis van de longitudinale steekproef en de Dynam-Reg gegevens gaan we na uit welke sectoren personen in deze sectoren en activiteiten instromen, of naar welke sectoren ze vervolgens uitstromen. Bijkomend kijken we naar het werknemersprofiel van de nieuwe aanwervingen (socio-economische positie, opleidingsniveau, leeftijd, ...)

Bronnen

- Dynam-Reg www.dynamstat.be.
- Longitudinale steekproef.

Timing

- Data-aanvraagprocedure KSZ 2021.
- Beschrijvende analyse 1^{ste} kwartaal 2022.
- Verklarende analyse 1^{ste} kwartaal 2023.

Output

- Beschrijvend rapport 1^{ste} kwartaal 2022.
- Verklarende paper 1^{ste} kwartaal 2023.
- Haalbaarheid intersectorale samenhang 1^{ste} kwartaal 2023.

Appendix

Haalbaarheid voor analyse van intersectorale samenhang (zie kader).

Zowel in verdiepingpakket 2 als 3 worden stromen tussen sectoren in beeld gebracht. In het tweede pakket ligt de focus op de herkomst van startende werknemers; in pakket 3 richten we de aandacht op de bestemming van uitstromende werknemers (indien deze in een nieuwe job terecht komen). Er zijn verschillende manieren om deze informatie te verwerken. Zelf baseren we ons in hoofdzaak op de aanpak in Vandekerckhove, Struyven & Heylen (2013) waarin de intersectorale stromen voor diverse sectoren, en de uitzendsector in het bijzonder, werden toegelicht.

Er is echter een bijkomende methode om stromen tussen sectoren te meten en te visualiseren. Het is een maatstaf die de mate van intersectorale mobiliteit tussen sectoren in kaart brengt. De methodologie werd ontwikkeld door Neffke et al (2016). Via een algoritme wordt een maatstaf berekend van de samenhang tussen twee sectoren. De Dynam gegevens zouden gebruikt kunnen worden om deze intersectorale mobiliteit in kaart te brengen. Het resultaat is een netwerkanalyse, die gelijkaardige sectoren (sectoren waartussen gemiddeld genomen meer mobiliteit van werknemers is) aan elkaar verbindt en voorstelt.

Dat geeft een indicatie in welke mate sectoren vergelijkbare kennis en vaardigheden gebruiken (zogenaamde skill-relatedness). Arbeid is namelijk een belangrijke input in het productieproces, maar is bovendien sterk heterogeen: de competenties die in een bepaalde sector, onderneming of takenpakket werden ontwikkeld zijn niet noodzakelijk nuttig in een andere context. Dit maakt dat het switchen van job voor een werknemers een kostprijs heeft. Om ten volle hun opgebouwde human capital in te zetten zullen werknemers dan ook eerder naar jobs overgaan die gelijkaardige competenties vereisen. Het maakt dat deze intersectorale stromen een interessante proxy zijn voor de gerelateerdheid van sectoren.

Figuur 1 **Visualisatie netwerk gerelateerde sectoren**



Bron: www.pbl.nl (<http://www.pbl.nl/publicaties/de-veerkracht-van-regionale-arbeidsmarkten>)

Hiervoor zijn gegevens vereist over het aantal werknemers die van de ene periode op de andere (bv. jaarlijks) in een andere sector gaan werken, en dit voor elke sector van de NACE-classificatie. Deze intersectorale arbeidsstromen worden bij voorkeur op het laagste NACE-code niveau gemeten (4 of 5-digit niveau) zodat het mogelijk is om zelf sectoren samen te stellen. Een bijkomende vereiste is om een zo lang mogelijke tijdspanne te onderzoeken. Het eindresultaat is een netwerkanalyse van samenhang van sectoren. Onderstaande figuren toont de analyse voor de Nederlandse economie. De knooppunten stellen verschillende sectoren voor; de grootte van het knooppunt is de omvang van de sector; de afstand tussen knooppunten toont de samenhang.

Gegeven de randvoorwaarden van deze VIONA-Leerstoel en de omvang van deze oefening zetten we in op een haalbaarheidsstudie van de methode. We bespreken de resultaten uit een eerdere analyse voor Nederland (Weterings et al., 2015) en gaan na welke methodologische lessen we kunnen trekken voor een toepassing voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

3.3.4 Verdiepingspakket 3: Dynamiek en gevolgen van grote jobcreatie en –destructie

Het derde verdiepingspakket bekijkt de transitie vanuit het standpunt van de uitstromende werknemers, waarbij we nagaan in welke mate ze in een nieuwe job terechtkomen, en in welke sector. We kijken hiertoe naar werknemers die actief zijn in sectoren of ondernemingen waar we vele uitstroombewegingen detecteren, omwille van sluitingen of herstructureringen, economische krimp of andere factoren. Door te focussen op sectoren of ondernemingen waar meerdere werknemers (verplicht) uitstromen krijgen we een goed beeld van de arbeidsmarktkansen van de verschillende profielen die uitstromen.

We stellen twee pistes voor om deze analyse op te bouwen. Vanuit de Dynam-gegevens is het mogelijk om stopzettingen van werkgevers te identificeren. Een selectie van deze ondernemingen, al dan niet gekoppeld aan een minimum ondernemingsgrootte, laat ons toe om voldoende grote groepen uitstromende werknemers te volgen en na te gaan wat hun positie op de arbeidsmarkt is en in welke activiteit ze opnieuw tewerkgesteld zijn. Daarnaast kunnen we enkele sectoren selecteren die de laatste jaren geconfronteerd werden met een hoge uitstroom of sluitingen (financiële sector, retail, telecom, ...) om aan de hand van deze cases een overzicht te maken van het profiel van de uitstromende werknemers en hun daaropvolgende loopbaantransities. De selectie van sectoren wordt gemaakt in overleg met de Stuurgroep. Voor deze sectoren die hieraan gekoppeld een hoge instroom kennen, waarbij nieuwe profielen worden aangeworven, kan bijkomend worden nagegaan in welke mate deze nieuwe aanwervingen verschillen van de uitstromende werknemers.

We voeren deze analyse uit met zowel de Dynam-Reg gegevens als de longitudinale steekproef. Via Dynam-Reg kunnen stopzettingen helder geïdentificeerd worden, alsook sectoren met een hoge uitstroomdynamiek, en de arbeidsmarktpositie van werknemers een jaar na datum. De selectie van stopzettende ondernemingen kan aan de longitudinale steekproef gekoppeld worden, waardoor we de arbeidsmarktposities op een kortere periode kunnen opvolgen.

Bronnen

- Dynam-Reg www.dynamstat.be.
- Longitudinale steekproef.

Timing

- Data en verwerking 4^{de} kwartaal 2022.
- Analyse 1^{ste} helft 2023.

Output

Rapportering medio 2023.

3.3.5 Verdiepingspakket 4: Woon-werkafstand en verhuisbewegingen

In dit pakket worden aanwervingen met een grotere pendelafstand in detail geanalyseerd. Het doel is niet om een volledig zicht te krijgen op alle pendelbewegingen in Vlaanderen, of om nieuwe *travel to work areas* te bepalen. Wel wensen we na te gaan in welke mate (voor welke sectoren en profielen) grote pendelafstanden voorkomen en of deze een invloed hebben op de verdere loopbaan. We observeren natuurlijk in de eerste plaats al de aanwervingen van individuen (in beroepen) met een grotere woon-werkafstand, wat alvast deels aangeeft dat deze personen hier geen bezwaar mee hebben of dat hun functie dit toelaat. Het is echter nog onduidelijk of deze match duurzaam is (of duurzamer dan werknemers met een kortere woon-werkafstand), of deze persoon alsnog van woonplaats of werkplaats verandert, of de sector van tewerkstelling hier een rol in speelt en in welke mate er een evolutie is – binnen sectoren – naar meer lange of korte pendelafstanden.

Om deze vraagstelling te operationaliseren dienen we zicht te hebben op de woon- en werkplaats van werknemers op een gedetailleerd niveau. Beide gegevens zijn beschikbaar via Dynam-Reg en de longitudinale steekproef, dit op het subregionale niveau (arrondissementen). Informatie op het niveau van gemeentes zou meer variatie introduceren en een fijnmazigere notie van woon-werkafstand opleveren. We onderzoeken in de loop van de onderzoeksopdracht dan ook de mogelijkheid om de Dynam-gegevens op dit niveau uit te breiden; wat de steekproefgegevens betreft zal dit - omwille van de gevoeligheid van de gegevens - niet mogelijk zijn. Toch zijn we van mening dat ook op het arrondissementniveau er voldoende informatie aanwezig is om deze vraag te onderzoeken. Woon-werkgebieden overspannen namelijk meerdere gemeentes en vallen deels samen met arrondissement- of provinciegrenzen (Persyn, 2011; Thomas et al, 2017). De analyse zou zich dan ook kunnen toespitsen op aanwervingen in een ander arrondissement of provincie dan de woonplaats van de werknemer.

Zowel de Dynam gegevens als de longitudinale steekproef kunnen in dit pakket aangewend worden. Via Dynam hebben we een meer volledig zicht op de aanwervingen gedurende een jaar; de steekproefgegevens laten echter toe om een verandering van job of verhuisbewegingen sneller - op kwartaalbasis - en in meer detail (op basis van RSZ en KSZ-gegevens) te detecteren.

Bronnen

- Dynam-Reg (www.dynamstat.be).
- Longitudinale steekproef.

Timing

- Data en verwerking 4^{de} kwartaal 2022; 1^{ste} kwartaal 2023.
- Analyse 1^{ste} helft 2023.

Output

- Rapportering 3^{de} kwartaal 2023.

3.4 Wetenschappelijke kwaliteitscriteria

Centraal in dit voorstel staat het meten van de dynamiek op de arbeidsmarkt op basis van de Dynam-gecorrigeerde gegevens. We menen dat er meer dan voldoende elementen zijn in onze aanpak die een wetenschappelijk onderbouwde en kwaliteitsvolle analyse garanderen.

- Dynam biedt als bron een zeer valide en betrouwbare basis, zowel administratief (RSZ-aangifte en controleprocedure door RSZ) als wetenschappelijk (Dynam-correctiemethode, ontwikkeld door HIVA-KU Leuven), om de dynamiek op de arbeidsmarkt te onderzoeken. Het is een coherente dataset die over een ruime periode is opgebouwd op basis van internationaal gevalideerde concepten en correctiemethodologie. (betrouwbaarheid van de gegevens).
- De data bevatten aan de bron geïntegreerde variabelen over de bedrijven en over de personen (linked employer-employee data). Het maakt dat er uitspraken kunnen gedaan worden over zowel het volume tewerkstelling op niveau van de onderneming, als over de in- en uitstroom op de arbeidsmarkt op niveau van de individuele werknemer. We beschikken hierdoor over een volledig beeld van de hele Vlaamse arbeidsmarkt, dit in tegenstelling tot steekproefgegevens. (externe validiteit, statistische conclusievaliditeit).
- Bovendien laten deze gegevens toe om alle aspecten van arbeidsmarktdynamiek te onderzoeken, zowel vanuit het standpunt van de werkgever als van de werknemer. We krijgen een duidelijk zicht op de bruto jobcreatie en -destructie binnen ondernemingen en de in- en uitstroom in en uit ondernemingen en vestigingen, en niet enkel van de netto-evolutie van de tewerkstelling. (inhoudsvaliditeit).

- In het onderzoek worden verschillende proxy's opgesteld. Zo gebruiken we de loongegevens als proxy voor competenties en om een onderscheid te maken tussen hoog- en laaggekwalificeerde jobs. Belangrijker is dat de beschikbare gegevens toelaten om deze proxy's te corrigeren, controlerend voor onder meer leeftijd van de werknemer en sector, alsook voor bedrijfskenmerken (interne validiteit).
- Onze aanpak laat toe om de verschillende concepten te objectiveren. Zowel dynamiek, werk-naar-werk transitie, vereiste competenties, en de inschatting van de werk-naar-werk transitie (verbetering of niet) zijn concepten die ook een subjectief karakter hebben. Iemand kan binnen een onderneming van dienst veranderen en dit zien als een transitie, terwijl dit vanuit het standpunt van de werkgever niet zo wordt gezien. Een inschatting van de vereiste skills voor een job kan ook persoonlijk gekleurd zijn. Niet alleen observeren we alle relevante loopbaantransities, we kunnen deze koppelen met andere, meetbare gegevens, wat vergelijkingen tussen werknemers mogelijk maakt. (betrouwbaarheid van de gegevens, constructvaliditeit).
- We beogen de analyse van loopbaantransities aan te vullen met individuele gegevens over de arbeidsmarktpositie – via het datawarehouse KSZ. Dit moet toelaten om de werk-naar-werk transitie die we observeren beter af te lijnen. (betrouwbaarheid van de gegevens).
- De wijze van samenstelling van de longitudinale steekproef garandeert de representativiteit, kwaliteit, validiteit en betrouwbaarheid van de gegevens, aangezien deze zijn gebaseerd op administratieve data. De keuze voor administratieve data voorkomt non-repons, waarbij individuen uitvallen tijdens de duur van het panel, in tegenstelling tot longitudinale enquête-steekproeven waar lage en non-respons doorgaans wel een ernstig probleem vormen. De keuze voor een grootschalige administratieve dataset voor onderzoek kan bovendien aan een relatief lage kostprijs, in tegenstelling tot enquêtes.

3.5 Referenties bij het voorstel

- Acemoglu, D., Autor, D., Dorn, D. Hanson G., & Price, B.** (2016). Import competition and the great US employment sag of the 2000s', *Journal of Labor Economics*, 51, 141-198.
- Autor, D., & Dorn, D.** (2013) The Growth of Low-skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market, *American Economic Review*, 5, 1553-1597.
- Autor, D., Dorn, D., & Hanson, G.** (2015). Untangling trade and technology: Evidence from local labor markets, *The Economic Journal*, 125(584), 621-646.
- Autor, D., Levy, F., & Murnane, R.J.** (2003) The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration', *Quarterly Journal of Economics*, 4, 1279-1333.
- Breemersch, K., Damijan, J.P., & Konings, J.** (2017). *What Drives Labor Market Polarization in Advanced Countries? The Role of China and Technology*. Leuven: VIVES Discussion Paper N°61.
- Byun, Y., & Hwang, Hs.** (2015). Sectoral shifts or aggregate shocks? A new test of sectoral shifts hypothesis, *Empirical Economics*, 49, 481–502.
- Davis, S. J., & Haltiwanger, J.** (2014). *Labor market fluidity and economic performance* (No. w20479). National Bureau of Economic Research.
- Delagrange, H.** (2014). *Groei en aanwervingen in de Vlaamse ondernemingen en organisaties. Cijfers over groei-bedrijven en moeilijkheden bij aanwervingen op basis van de IOA-enquête 2014 (Rapport)*. Brussel: SERV/Stichting Innovatie & Arbeid.
- Eurostat/OECD** (2007). Eurostat - OECD Manual on Business Demography Statistics, Luxembourg.
- Fort, T.C., Pierce, J.R., & Schott, P.K.** (2018). 'New Perspectives on the Decline of US Manufacturing Employment', *Journal of Economic Perspectives*, 32 (2), 47-72.
- Geurts K. Ramioul M., & Vets P.** (2011). *Employee flows to study firm and employment dynamics*, DynaM Working Paper.
- Goesaert, T., Struyven, L., & Vandekerckhove, T.** (2019). Dynamiek en flexibilisering van de arbeidsmarkt op basis van stromen van werkenden. Bevindingen van de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek 2017-2019, *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 29(2):45-54.
- Goesaert, T., & Struyven, L.** (2018). Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt?, *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 145-155.
- Goesaert, T., & Struyven, L.** (2017). *Voltijds, deeltijds of als flexwerker bij een nieuwe werkgever. Trends in de aanwervingsdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A.** (2014). Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring, *American Economic Review*, 8, 2509-2526.
- Haltiwanger, J.** (2015). *Top Ten Sings of Declining Business Dynamism and Entrepreneurship in the U.S.* Paper for the Kaufmann Foundation New Entrepreneurial Growth Conference, June 2015.

- Kim, B.G.** (2020). Sectoral shifts and comovements in employment, *Economic Letters*, 192.
- Neffke, F., Otto, A., & Weyh, A.** (2016). *Inter-industry labor flows* (No. 1606). Utrecht University, Section of Economic Geography.
- OECD** (2020). *OECD Employment Outlook 2020. Worker Security and the COVID-19 Crisis*. Paris: OECD.
- Persyn, D.** (2011). *Functional Labor Markets in Belgium: Evolution over Time and Intersectoral Comparison*. Vives Discussion Paper 17.
- Smits, W. & de Vries, J.** (2015). Toenemende polarisatie op de Nederlandse arbeidsmarkt, *Economisch Statistische Berichten*, 100(4701), 24-25.
- Thomas, I., Adam, A., & Verhetsel, A.** (2017). Migration and commuting interactions fields: a new geography with community detection algorithm?. *Belgeo. Revue belge de géographie*, (4).
- Vandekerckhove, S., Struyven, L., & Heylen, V.** (2013). *Inter- en intrasectorale jobmobiliteit in België. Een analyse van de grootte van werknemersstromen in relatie tot de sector voor de periode 2006-2011*. DynaM Working Paper 2013/2. Federgon Leerstoel Dynamiek van de arbeidsmarkt.
- Van Mellaert, L., Geurts, K., Heylen, V., Ramioul, M., Vets, P., & Struyven, L.** (2013). *Het belang van de DynaM-correctiemethode voor het bestuderen van de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*. Beleidspaper STORE-B-13-004. Leuven: STORE/HIVA-KU Leuven.
- VESOC** (2020). *Alles hens aan dek. Voor een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt*. VESOC-akkoord van 14 december 2020.
- Weterings, A., Diodato, D., & Van den Berge, M.** (2013). *De veerkracht van regionale arbeidsmarkten*. Den Haag/Bilthoven: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.

4 | Valorisatie en bekendmaking van onderzoeksresultaten

4.1 Rapportage en bekendmaking

Voor de oplevering en bespreking van de onderzoeksresultaten voorzien we rapportering aan de VIONA-Stuurgroep, c.q. werkgroep voor begeleiding en opvolging van de VIONA-Leerstool op volgende 4 momenten:

- bij de start van de opdracht medio 2021;
- bij de rapportering begin 2022;
- bij de rapportering begin 2023;
- bij de rapportering en eindoplevering eind 2023.

Bovendien kan tussentijds gerapporteerd worden aan de Stuurgroep en/of bilateraal aan het Departement. Eens een bepaalde rapportering is afgerond, voorzien we een executive summary met conclusies voor het beleid.

Tot slot voorzien we voor de eindfase een synthese met aandacht voor beleidsaanbevelingen met het oog op de nieuwe regeerperiode.

Bijzonder aandachtspunt bij elke rapportering, alsook bij de valorisatie, is de visualisatie van bevindingen en het gebruik van internet en social media. Rapporten en korte samenvattingen zullen worden verspreid via de websites www.hiva.be en www.dynamstat.be, naast andere kanalen (nieuwsbrieven, social media accounts, blogs). Verder kan er, in samenspraak met de opdrachtgever en de Persdienst van de KU Leuven, een persbericht worden uitgezonden om het onderzoek bij de media onder de aandacht te brengen.

Verder voorzien we één of meerdere wetenschappelijke artikels, die zullen worden ingezonden naar een internationaal tijdschrift (peer review). Hiermee hoopt het onderzoeksteam aansluiting te vinden bij de internationale onderzoeksgemeenschap. Gezien het belang van jobmobiliteit en loopbaantransities voor de Vlaamse arbeidsmarkt, zal het onderzoeksteam specifieke inspanningen leveren om de resultaten van de Leerstoel bekend te maken aan beleidsmakers, bedrijfsleiders, sociale partners, en het bredere publiek. Dit zal gebeuren via bijdragen in Over.Werk, HR Square, HR Magazine, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (of een gelijkaardig magazine) met een ruimere doelgroep.

4.2 Valorisatiemomenten

Telkens aansluitend bij de rapportering voor de VIONA-Stuurgroep, voorzien we een valorisatiemoment. Doelpubliek voor valorisatie zijn het beleid en de stakeholders (sociale partners), maar ook naar een breder publiek wordt gecommuniceerd. Voor de valorisatie kiezen we voor de formule van een seminarie, dat kan worden georganiseerd als webinar. Het onderzoeksteam is eveneens bereid om bijkomende presentaties te voorzien voor andere overheidsdepartementen of instellingen dan het Departement WSE, op vraag van de opdrachtgever. Bovendien kunnen de resultaten gepresenteerd worden in nationale en internationale (beleidsgerichte) conferenties, workshops of seminaries georganiseerd in andere contexten. De valorisatiemomenten worden flexibel ingepland, in overleg met de Stuurgroep en het Departement. We houden ook de mogelijkheid open om nog valorisatiemomenten extra in te plannen.

Seminaries begin 2022, begin 2023 en eind 2023

We voorzien 3 seminaries begin 2022 en begin en eind 2023, waarop de resultaten met een ruimer doelpubliek van beleid, VDAB en stakeholders worden voorgesteld en besproken, met als onderwerp:

- seminarie van begin 2022: trendrapport; vacatures en aanwervingen;
- seminarie van begin 2023: trendrapport; vacatures en aanwervingen; jobmobiliteit en loopbaantransities;
- seminarie van eind 2023: transitie bij ontslag en bij grotere pendelafstand.

Bij elk seminarie is er een gevarieerd programma mogelijk, waarbij bijvoorbeeld een externe onderzoeker wordt uitgenodigd, een extra spreker wordt uitgenodigd of een paneldebat wordt georganiseerd.

Bijdrage aan Dynam-Reg colloquium eind 2023

Tot slot stellen we een valorisatiemoment voor in het kader van het tweede driejaarlijks Dynam-Reg colloquium in november 2022.

5 | Planning

Onderstaande tabel toont een indicatieve planning en doorlooptijd van de verschillende werkpakketten, alsook een timing van de geplande valorisatiemomenten en rapportering in de Viona Stuurgroep. De precieze planning in het kader van de opvolging van de leerstoel (Viona Stuurgroep; valorisatiemomenten; ad hoc overleg) zullen in overleg met de opdrachtgever vastgelegd worden.

	'21		'22				'23			
	jul-sep	okt-dec	jan-mrt	apr-jun	jul-sep	okt-dec	jan-mrt	apr-jun	jul-sep	okt-dec
Basispakket										
Trendrapport 1			📄							
Trendrapport 2							📄			
Verdiepingspakket 1										
Data-aanvraag VDAB en verwerking										
Verkennde analyse			📄							
Analyse en rapportering						📄				
Verdiepingspakket 2										
Datatesting KSZ, verwerking en update van data										
Beschrijvende analyse en rapportering				📄						
Verklarende analyse en rapportering							📄			
Appendix: Haalbaarheid intersectorale samenhang							📄			
Verdiepingspakket 3										
Data-aanvraag en verwerking										
Analyse en rapportering									📄	
Verdiepingspakket 4										
Data-aanvraag en verwerking										
Analyse en rapportering									📄	
Eindrapportering en synthese										📄
Presentatie Viona-Stuurgroep										
Valorisatiemomenten			👤					👤		👤
Valorisatiemoment: nader in te vullen					👤					
Bijdrage aan Dynam-Reg colloquium						👤				

Cruciale mijlpalen zijn:

- Kick-off Viona Stuurgroep – juni/begin juli 2021;
- Eerste Trendrapport 2021 (Basispakket), verkennende rapportering Verdiepingspakket 1 met stuurgroep/valorisatiemoment - jan 2022;
- Eerste rapportering Verdiepingspakket 2, ontwerp eindrapportering Verdiepingspakket 1 met stuurgroep/valorisatiemoment - dec 2022;
- Tweede Trendrapport 2022 (Basispakket), tweede rapportering Verdiepingspakket 2 met stuurgroep/valorisatiemoment - maart 2023;
- Rapportering Verdiepingspakket 3 + 4 met stuurgroep/valorisatiemoment – sep 2023;
- Eindoplevering synthese eindrapportering en valorisatie – eind nov/dec 2023.

6 | Voorstelling van het onderzoeksteam

6.1 Inleiding

Volgende tabel geeft een overzicht van het team, evenals de expertise en de rol van het teamlid in deze opdracht. Vervolgens geven we een korte beschrijving van elk teamlid, met inbegrip van gelijkaardige projecten.

Teamlid	Functie	Expertise	Taken in de opdracht
Ludo Struyven	Hoofd Onderzoeksgroep HIVA	Arbeidsmarkt Loopbanen en competenties Overheidsinterventie	Project management Desk research Rapportering Kwaliteitscontrole
Tim Goesaert	Onderzoeksleider HIVA	Arbeidsmarkt Dynam-project Regionale economie	Dataverwerking en analyse Rapportering Back-up projectmanagement
Tine Vandekerckhove	Onderzoeker HIVA	Arbeidsmarkt	Uitwerken methodiek Dataverwerking Rapportering

6.2 Teamleden

6.2.1 Ludo Struyven

Prof. dr. Ludo Struyven (PhD Sociale Wetenschappen, KU Leuven) is Hoofd van de Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt van het HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven. Daarnaast is hij deeltijds hoofddocent Sociologie KU Leuven (domein Onderwijs en Werk) en gastprofessor voor het vak ‘Mens en organisatie’ aan de Universit  Saint-Louis, Brussel.

Ludo Struyven is als promotor en onderzoeker werkzaam op het thema van de arbeidsmarkt en het snijvlak met onderwijs, skills, innovatie en regionale economie. Zijn huidig onderzoek gaat vooral over de dynamiek van de arbeidsmarkt in zijn verschillende dimensies: jobcreatie en – destructie, aanwervingen en exits van werknemers, arbeidsmobiliteit, geografische mobiliteit, groei en krimp van ondernemingen en startende werkgevers. Het originele empirische materiaal daarvoor wordt ontwikkeld in het Dynam- en Dynam-Reg project, een langlopende samenwerking met de RSZ en de gewestelijke instanties BISA, Departement Werk, en IWEPS (www.dynamstat.be). Daarnaast was hij titularis van de Viona Leerstoel Dynamiek van de Arbeidsmarkt 2017-2019. Van bij het begin van de huidige coronacrisis was hij betrokken in de samenwerking met RSZ, RVA en KSZ voor de maandelijkse gekoppelde dataset over tijdelijke werkloosheid vanwege corona-overmacht. Over het gebruik, het profiel en de evolutie van tijdelijke werkloosheid wordt regelmatig gerapporteerd in de vorm van een ‘Dynam corona flash’ of in het kader van een paper. Op deze expertise zal worden voortgebouwd in voorliggend onderzoeksvorstel.

In het verleden was hij betrokken als promotor en/of expert bij meerdere projecten waarin de impact van de financiële crisis in 2008-09, de veerkracht van de arbeidsmarkt en de beleidsmaatregelen in reactie op de crisis aan bod kwamen, ook in vergelijking met andere landen. Dat resulteerde onder meer in een impactevaluatie van economische werkloosheid op de job- en loopbaankansen op middellange termijn (in

het kader van Steunpunt Regionale Economie en Ondernemen) en een vergelijkende analyse van de veerkracht van de arbeidsmarkt in België en Nederland (in het kader van het EU-project INSPIRES). Vanuit zijn expertise over het arbeidsmarktbeleid en over de publieke en private arbeidsbemiddeling heeft hij een specialisatie opgebouwd over de sturing, organisatie en governance van het arbeidsmarktbeleid. Dit onderzoek spitst zich specifiek toe op de wijze waarop verantwoordelijkheden zijn verdeeld, de wijze van organisatie en uitvoering en de wijze van financiering. Zo lag zijn onderzoek mee aan de basis van de introductie van marktwerking en samenwerking in het kader van de VDAB als regisseur en de strategische herpositionering van de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling (Public Employment Services) in Europa. Tot slot maakt hij ook deel uit van het adviescomité van arbeidsmarktexperten op vraag van Vlaams minister van werk Hilde Crevits.

Taken/rollen in dit project

- Ludo Struyven zal optreden als projectmanager en expert arbeidsmarkt en -beleid voor dit project.
- Hij zal garant staan voor de methodologische kwaliteit. Hij zal meewerken aan de analyse en interpretatie van de data.
- Tenslotte zal hij ook mee instaan voor de redactie van tussentijdse rapporten en voor het eindrapport, de vertaling naar beleidsaanbevelingen en de valorisatie.

Vijf belangrijkste publicaties (peer reviewed; recente selectie)

- De Wispelaere, F., Struyven, L., Pacolet, J.** (2020). Tijdelijke Europese arbeidsmobiliteit richting Nederland en België: zelfde trend, andere vorm. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 36 (2), 118-136.
- Desiere, S., Struyven, L.** (2020). Using artificial intelligence to classify jobseekers: the accuracy-equity trade-off. Journal Of Social Policy. doi: 10.1017/S0047279420000203 (Impact factor: 2.59).
- Van Parys, L., Struyven, L.** (2018). Interaction styles of street-level workers and motivation of clients : a new instrument to assess discretion-as-used in the case of activation of jobseekers. Public Management Review, Art. No. 14719037.2018.1438501. doi: 10.1080/14719037.2018.1438501 (Impact factor: 4.22).
- Fenger, M., Koster, F., Struyven, L., Van der Veen, R.** (2014). Smart policies or sheer luck? Labour market resilience in the low countries. Social Policy & Administration, 48 (4), 492-513. (citations: 2) (Impact factor: 1.91).
- Struyven, L.** (2014). Varieties of market competition in public employment services: A comparison of the emergence and evolution of the new system in Australia, the Netherlands and Belgium. Social Policy & Administration, 48 (2), 149-168. (Impact factor: 1.91).

6.2.2 Tim Goesaert

Tim Goesaert (PhD Economie, KU Leuven) is onderzoeksleider aan het HIVA-KU Leuven en expert arbeidsmarktdynamiek. Tim is hoofdonderzoeker op het project Dynam-Reg. In dit project staat de aanmaak van regionale dynamiek-data gebaseerd op de ruwe RSZ gegevens centraal, alsook de analyse van de dynamiek bij werknemers en werkgevers.

Hij was ingeschakeld in de eerste Viona leerstoel rond arbeidsmarktdynamiek. Hier bracht hij uitgebreid de loopbaandynamiek van werknemers in Vlaanderen in kaart, met aandacht voor job-naar-job transitie, de aanwervingskanalen voor de verschillende sectoren en de jobduur voor nieuwe aanwervingen. Beide projecten vertaalden zich verder in vervolgstudies voor andere gewesten (Loopbaantransities in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (2020-2021) en diverse sectorspecifieke analyses, waaronder de brede arbeidsmarktstudie voor Brussels Airport, met aandacht voor de directe en indirecte tewerkstelling en het profiel van de aanwervingen, een tewerkstellingsstudie voor de technologische start ups in België of de werknemersdynamiek in de automotive sector (2021).

Tim is ook betrokken in diverse beleids- en programmaevaluaties, die aan de hand van de gedecentraliseerde statistieken kwantitatief onderzocht worden, zoals de werking van de doelgroepensubsidies. Zo heeft hij reeds zowel de aanbodzijde als de vraagzijde van de arbeidsmarkt in beeld gebracht. Hij heeft een uitgesproken analytisch profiel, met ervaring in kwantitatieve onderzoeksmethoden en econometrie.

Taken/rollen in dit project

- Tim Goesaert zal optreden als onderzoeksleider in dit project. In die rol zal hij zijn expertise inzake Dynam-data ten dienste stellen van dit project.
- Hij zal instaan voor de praktische uitwerking van de verschillende verdiepingspakketten, zoals de verwerking van de Dynam-data en de analyse hiervan.
- Tenslotte zal hij ook mee instaan voor de redactie van tussentijdse rapporten en voor het eindrapport, de vertaling naar beleidsaanbevelingen en de valorisatie.

Belangrijkste publicaties (recente selectie)

- Vandekerkhove, T., Struyven, L., Goesaert, T.** (2020). Tijdelijke werkloosheid tijdens corona: een buffer tegen ontslag met twee gezichten. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*.
- Goesaert, T., Vandekerkhove, T., Struyven, L.** (2019). Transitie op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015). HIVA-KU Leuven.
- Goesaert T., Heinz M., Vanormelingen S.** 2015. Downsizing and firm performance: evidence from German firm data. *Industrial and Corporate Change*. vol.24 (6) , pp. 1443-1472.
- Abraham F., Goesaert T., Konings J.** 2014. Staying home or moving away? Restructuring efforts within multinational enterprises. *The World Economy*. vol.37 (6) , pp. 765-782.
- Konings J., Reynaerts J., Goesaert T., De Ruytter S.** 2012. De Sleutelrol van globale ondernemingen in Vlaanderen. VIVES - Briefings. KU Leuven VIVES (Leuven (Belgium)).
- Goesaert T., Reynaerts J.** 2012. De concurrentiepositie van de Vlaamse industrie. Een nationaal en internationaal perspectief. *Steunpunt Ondernemen & Regionale Economie (Leuven)*.
- De Ruytter S., Goesaert T., Konings J., Reynaerts J.** 2012. Sectoranalyse van de Vlaamse industrie. *Steunpunt Ondernemen & Regionale Economie (Leuven)*.
- Goesaert T., Reynaerts J.** 2012. Nieuwe ondernemingen in Vlaanderen: de impact van agglomeratie van economische activiteit op het aantal startups in de industrie 1999-2007. *Steunpunt Ondernemen & Regionale Economie (Leuven)*.
- Abraham F., Goesaert T., Konings J.** 2010. Staying home or moving away? The effect of restructuring on employment in multinational headquarters and their affiliates. VIVES - Discussion paper 12. KU Leuven VIVES (Leuven (Belgium)).

6.2.3 Tine Vandekerkhove

Tine Vandekerkhove behaalde een Master Sociologie aan de KU Leuven. Sinds augustus 2018 werkt zij als beleidsonderzoeker in de onderzoeksgroep onderwijs en arbeidsmarkt (ONAM) van HIVA-KU Leuven. Zij is één van de kernmedewerkers op het Dynam-Reg project (www.dynamstat.be) en was actief in de eerste VIONA-leerstoel arbeidsmarktdynamiek. De rode draad in deze projecten is het in kaart brengen en analyseren van stromen op, naar en van de Belgische en regionale arbeidsmarkten, zowel langs de kant van werkgevers als werknemers. Daartoe is een langlopende samenwerking opgezet met de RSZ en de gewestelijke instanties, met als doel het ontwikkelen van stroomgegevens voor de hele arbeidsmarkt van loontrekkenden, gecorrigeerd voor dubbeltellingen. Die expertise wordt onder meer benut bij de maandelijkse opvolging en verwerking van KSZ-gekoppelde RVA-RSZ data over tijdelijke werkloosheid vanwege corona-overmacht en economische werkloosheid in het kader van de huidige crisis (o.a. de Corona Flashes op de Dynam website). Ook in een nieuw VIONA-onderzoek over de reactiestrategieën van sectoren en bedrijven op de terugval en het herstel van het arbeidsvolume ten gevolge van de coronacrisis komt deze deskundigheid ten volle tot uiting. Daarnaast is zij actief in meer niche-gerichte projecten betreffende o.a. de tewerkstelling van personen met een beperking, de sociale economie, job-naar-jobmobiliteit, en de toeleiding en bemiddeling naar vacatures in specifieke sectoren (bv. vervoer, luchtvaart; tech start-ups).

Tine Vandekerkhove heeft grondige kennis van zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden. Zij heeft zich sterk bekwaamd in het verwerken van grootschalige primaire administratieve data, evenals survey-data. Die data weet zij te 'vertalen' naar stakeholders in beleid en praktijk, gebruik makend van technieken voor datavisualisatie met behulp van open source software als R. Op het kwalitatieve niveau heeft zij uitgebreide ervaring met het uitvoeren van interviews en focusgroepen, policy design en beleidsanalyse, ook in de context van landenvergelijkend onderzoek.

Taken/rollen in dit project

- Tine Vandekerckhove zal optreden als junior onderzoeker in dit project. In die rol zal zij meewerken in het basispakket en de vier luiken van het onderzoek.
- Zij zal in het bijzonder instaan voor de verwerking en visualisatie van de resultaten, en de rapportering van de bevindingen.

Belangrijkste publicaties

- Vandekerckhove, T., Struyven, L., Goesaert, T.** (2020). Tijdelijke werkloosheid tijdens corona: een buffer tegen ontslag met twee gezichten. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, (1), 175-192.
- Vandekerckhove, T., Struyven, L., Goesaert, T., Vets, P.** (2020). Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek? Sectorale impact, omvang en profiel van tijdelijke werkloosheid in de eerste maanden van de coronacrisis. *Dynam-Reg paper*. Leuven: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.
- Vandekerckhove, T., Goesaert, T., Struyven, L.** (2020). Het belang van Brussels Airport voor de werkgelegenheid in België. Een omvattende bottom-up analyse van directe, achterwaartse en katalytische effecten. *Trendrapport 2020*. Leuven: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.
- Vandekerckhove, T., Goesaert, T., Struyven, L.** (2019). Jobs, aanwervingen en startende werkgevers op de Vlaamse en subregionale arbeidsmarkten. *Viona Trendrapport 2019*. Leuven: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.
- 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). HIVA-KU Leuven.
- Struyven, L., Vandekerckhove, T., Goesaert, T.** (2018). Onder het topje van de ijsberg: trends in aanwervingsdynamiek en werknemersbewegingen op de Belgische arbeidsmarkt, *Over.Werk - Tijdschrift van het Steunpunt Werk* 28(2): 42-50.

6.3 Relevante lopende of recent afgewerkte projecten

Reactiestrategieën van sectoren en bedrijven in Vlaanderen op de terugval en het herstel van het arbeidsvolume ten gevolge van de coronacrisis

Financiering: VIONA – oproep Departement WSE - Studietoelichting dd. 08/10/2020.

Periode: 1-12-2020 tot 30-06-2021.

Viona-Leerstool Arbeidsmarktdynamiek

Financiering: VIONA – oproep Departement WSE.

Periode: 01-12-2016 tot 30-06-2019.

Dynam-Reg

Financiering: BISA, Departement WSE, IWEPS.

Periode: 1-01-2017 tot 31-12-2019; hernieuwing 1-01-2020 tot 31-12-2022.

Jobtransities en loopbaan van Brusselaars op de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest en geografische mobiliteit naar de andere gewesten

Financiering: Actiris.

Periode: 16-11-2020 tot 31-10-2021.

Arbeidsmarktdynamiek bij werknemers in de automotive sector en aanverwante sectoren

Financiering: Educam.

Periode: 1-03-2021 tot 31-08-2021.

Arbeidsmarktstudie Brussels Airport: Het belang van Brussels Airport voor de tewerkstelling op en rond de luchthaven

- Financiering: Aviato.

- Periode: 01-01-2018 tot 31-03-2020.

Nieuwe meerwaardeketens kwantitatief onderzocht

- Financiering: Viona, Departement WSE.
- Periode: 01-01-2019 tot 31/12/2019.