



Arbeidsloopbanen van uitstromers uit de financiële sector in regio Rijnmond

Een onderzoek op basis van sequentieanalyse

Onderzoek en Business Intelligence



Gemeente Rotterdam

Colofon

Gemeente Rotterdam, afdeling Onderzoek en Business Intelligence (OBI)

Datum: 10 december 2018

Auteur(s): Ludo van Dun, Cuneyt Ergun, mmv Marco Lips en Paul van der Aa

Vragen: onderzoek@rotterdam.nl

Samenvatting

Het verdiepend onderzoek naar de arbeidsloopbaan van uitstromers uit de financiële sector, kende twee doelen: deskundigheidsbevordering op het vlak van sequentie-analyse en de programmeertaal R, om daarmee inzicht te krijgen in factoren die van invloed zijn op patronen in de arbeidsloopbaan van uitstromers uit de financiële sector.

Door middel van literatuuronderzoek en het volgen van een workshop over sequentieanalyse georganiseerd door het CBS, is kennis en inzicht verkregen in de (on)mogelijkheden van sequentieanalyse en het gebruik daarvan binnen R – met hulp van *TraMineR*, een binnen R ontwikkeld programma om sequenties te analyseren.

Sequentieanalyse is een techniek om (bijvoorbeeld) levenslopen te beschrijven en te analyseren; in ons geval gaat het over de arbeidsloopbaan nadat men is uitgestroomd uit de financiële sector. Van iedere persoon uit de onderzoeksgroep is gedurende 6 jaar maandelijks vastgesteld wat zijn arbeidsmarktpositie is (de hele rij van vastgestelde arbeidsmarktposities noemen we een *sequentie*). De sequentieanalyses worden uitgevoerd op de hele verzameling sequenties van alle onderzoekspersonen.

De onderzoeksgroep bestaat uit ruim 2.800 personen. Deze personen hebben in 2009 of 2010 de sector financiële dienstverlening in de arbeidsmarktregio Rijnmond verlaten.

Arbeidsmarktposities

Om de loopbanen na uitstroom in kaart te brengen, hebben we een 11-tal arbeidsmarktposities onderscheiden:

1. Vaste baan, financiële sector
2. Tijdelijke baan, financiële sector
3. Vaste baan, buiten financiële sector
4. Tijdelijke baan, buiten financiële sector
5. Uitzendbaan
6. Zelfstandige
7. Pensioen
8. WW-uitkering
9. Overige uitkering (bijstand, ziektewet)
10. Niet actief overig
11. Niet in GBA

Clusteranalyse

De clusters zijn gevormd op basis van gelijkenis tussen sequenties. In een cluster zitten onderzoekspersonen bij elkaar die gedurende een (groot) deel van de onderzoeksperiode in dezelfde arbeidsmarktpositie hebben verkeerd.

De loopbanen na uitstroom hebben we teruggebracht tot vijf clusters:

- Cluster 1: overwegend actief als zzp'er
- Cluster 2: overwegend vaste baan buiten financiële sector
- Cluster 3: overwegend niet actief
- Cluster 4: overwegend terug in financiële sector
- Cluster 5: overwegend actief, maar vooral flexibel

Samenhang cluster met achtergrondkenmerken

Het 'lidmaatschap' van een cluster hebben we met achtergrondkenmerken sekse, leeftijd en salaris bij uitstroom (als benadering van beroeps- of opleidingsniveau) in verband gebracht.

Cluster 1: overwegend actief als zzp'er

Het zijn vooral 30- tot 50-jarigen, en daarbinnen eerder mannen dan vrouwen, die als zzp'er aan de slag gaan.

Cluster 2: overwegend vaste baan buiten financiële sector

Mannen hebben vaker een vaste baan buiten de financiële sector aanvaard dan vrouwen; ook geldt hoe hoger het salaris bij uitstroom, hoe vaker naar een baan buiten de financiële sector.

Cluster 3: overwegend niet actief

Voor de 50-plussers zijn na uitstroom het vaakst niet actief (geweest). Die kans om niet actief te zijn (geweest) neemt wel af naarmate men op een hoger salaris uitstroomde.

Cluster 4: overwegend terug in financiële sector

Jonge, hoogopgeleide mannen én vrouwen zijn het vaakst teruggekeerd naar de financiële sector. Mannen en vrouwen van boven de vijftig met een laag salaris bij uitstroom, zijn het minst vaak teruggekeerd naar de financiële sector.

Cluster 5: overwegend actief, maar vooral flexibel

Vrouwen komen vaker in dit cluster terecht dan mannen, en die kans is het grootst als ze een laag salaris bij uitstroom hebben; over het algemeen geldt dat naarmate men meer verdiende bij uitstroom, de kans om in dit flexibele cluster te komen, afneemt.

Aan het eind van de onderzoeksperiode is ruim 80 procent uit het cluster 'overwegend actief als zzp'er' ook daadwerkelijk als zzp'er actief. In totaal is 94 procent uit dit cluster aan het werk.

Uit het cluster 'overwegend vaste baan buiten financiële sector' is op het einde van de onderzoeksperiode bijna 80 procent daadwerkelijk werkzaam buiten de financiële sector. De grootste groepen daarbinnen zijn werkzaam in 'adviesing, onderzoek en overige specialistische dienstverlening' (19 procent), in de 'groot- en detailhandel' (13 procent), 'informatie en communicatie' (9 procent) en 'gezondheids- en welzijnszorg' (8 procent). Bijna 90 procent van dit cluster is aan het werk.

Van het cluster 'overwegend niet actief' is aan het eind van de 6-jarige onderzoeksperiode, 84 procent niet actief op de arbeidsmarkt, 16 procent is dus wel aan het werk.

Uit het cluster 'overwegend terug in financiële sector' is aan het einde van de onderzoeksperiode bijna 80 procent daadwerkelijk werkzaam in de financiële sector. Bijna 90 procent uit dit cluster is aan het werk.

Uit het laatste cluster ten slotte 'overwegend actief, maar vooral flexibel' is bijna 60 procent flexibel actief (als uitzendkracht of voor bepaalde tijd), maar daarnaast is nog 24 procent actief in een vaste baan.

Deskundigheidsbevordering

Het onderzoek is ook een traject geweest waarin een methodiek voor analyse van transities zou worden ontwikkeld die in vervolgonderzoeken voor andere subgroepen kan worden toegepast.

Het onderzoek heeft een procedure opgeleverd die het mogelijk maakt snel een sequentieanalyse uit te voeren op willekeurig welke groep werkzoekenden (onderscheiden naar sekse, leeftijd, opleiding), naar sector of regio.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	8
1.1	Aanleiding	8
1.2	Onderzoeksvragen	9
1.3	Onderzoeksgroep	9
1.4	Aanpak dataverzameling en analyse	9
1.5	Leeswijzer	10
2	Analyseresultaten	11
2.1	Beschrijving sequentiedata	11
2.2	Clusteren	15
2.3	Multinomiale logistische regressieanalyse	18
3	Conclusies en aanbevelingen	22



1 Inleiding

1.1 Aanleiding

O&BI heeft eind 2017 de tweede editie van de regionale arbeidsmarktanalyse Rijnmond gepubliceerd. Deze analyse beschrijft op basis van CBS-microgegevens en UWV-dataontwikkelingen in vraag, aanbod en de verbinding tussen beide op de regionale arbeidsmarkt. Naast deze globale analyse worden specifieke thema's in aparte rapporten uitgediept. In de editie 2015 van de analyse zijn transitie op de arbeidsmarkt onderzocht door SEOR onder de noemer 'dynamiek op de arbeidsmarkt'.

De begeleidingscommissie bij de arbeidsmarktanalyses die O&BI uitvoert heeft verzocht om een verdieppingsanalyse van transitiepatronen op de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond. Flexibilisering en economische herstructurering hebben tot gevolg dat steeds meer inwoners in de regio krijgen te maken met periodieke, deels noodgedwongen veranderingen in hun arbeidsmarktpositie. Tegelijkertijd verandert de kwalitatieve en kwantitatieve vraag van werkgevers in veel sectoren. Er is nog weinig inzicht in de vraag of en hoe transitiepatronen en veranderende vraag bijdragen aan nieuwe evenwichten op de regionale arbeidsmarkt en welke gevolgen dit heeft voor verschillende groepen werknemers, werkzoekenden en werkgevers.

Besloten is tot een verkennend onderzoek naar deze thematiek op basis van analyse van micro-data van CBS over arbeidsmarktposities door de tijd heen van delen van de regionale beroepsbevolking. Dit verkennend onderzoek richt zich op twee specifieke groepen: uitstromers uit de bijstand en werknemers in de financiële sector die hun baan zijn verloren. In het onderzoek wordt een methodiek voor analyse van transitie ontwikkeld die in vervolgonderzoeken voor andere subgroepen kan worden toegepast.

Inzicht in het verloop van loopbanen van uitstromers uit de bijstand is van belang om beter te kunnen beoordelen

welke mogelijkheden (bepaalde) groepen in de bijstand hebben om structureel op de arbeidsmarkt te re-integreren. Beschikbare analyses van het bijstandsbestand bieden hier geen zicht op. Over deze groep wordt separaat gerapporteerd.

Analyse van loopbanen van ex-werknemers in de financiële sector is van belang omdat dit een sector betreft die al een aantal jaren de gevolgen van economische herstructurering ondervindt. Van deze sector kan daarom geleerd worden over aanpassingsprocessen van werknemers en werkgevers, wat relevante kennis oplevert voor andere sectoren en branches die met vergelijkbare ontwikkelingen geconfronteerd worden. De kwantitatieve analyse van transitie in deze sector, waarover in dit rapport verslag wordt gedaan, wordt gecombineerd met een kwalitatief onderzoek over aanpassingen in deze sector onder werkgevers, beleidsadviseurs en onderwijsinstellingen – voor dit kwalitatieve onderzoek is een apart onderzoekstraject gestart met een separate opzet.

In dit rapport wordt verslag gedaan van het verdieppingsonderzoek naar de uitstroom uit de financiële sector¹. Met gebruikmaking van *sequentieanalyse* wordt een beeld geschetst van de arbeidsmarktposities die uitstromers uit de financiële sector – het gaat om uitstromers die in 2009 of 2010 de financiële sector hebben verlaten – na hun uitstroom hebben ingenomen. Met behulp van sequentieanalyse worden de meest voorkomende patronen visueel in kaart gebracht, en wordt gekeken naar samenhang tussen patronen en enkele persoonskenmerken.

¹ Onder de financiële sector verstaan we alle bedrijven die onder sector K vallen in de Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI 2008). Het gaat dan om de codes 64: Financiële instellingen (geen verzekerings- en pensioenfondsen), 65: Verzekeringen en pensioenfondsen (geen verplichte sociale verzekeringen) en 66: Overige financiële dienstverlening.

keringen en pensioenfondsen), 65: Verzekeringen en pensioenfondsen (geen verplichte sociale verzekeringen) en 66: Overige financiële dienstverlening.

1.2 Onderzoeksvragen

1. *Welke sequenties van arbeidsmarktposities doorlopen de onderzoekspersonen tussen het begin en einde van de onderzoeksperiode?*
2. *In hoeverre zijn er clusters van vergelijkbare sequenties van arbeidsmarktposities te onderscheiden?*
3. *In hoeverre hangen gevonden clusters samen met persoonskenmerken?*
4. *In hoeverre hangen gevonden clusters samen met de arbeidsmarktpositie aan het einde van de onderzoeksperiode?*

1.3 Onderzoeksgroep

De onderzoeksgroep wordt gevormd door inwoners van de arbeidsmarktregio Rijnmond die:

- in de loop van het jaar 2009 of 2010 hun baan binnen de sector financiële dienstverlening in de arbeidsmarktregio Rijnmond beëindigd hebben
- bij uitstroom minstens een jaar werkzaam waren binnen de sector financiële dienstverlening in de arbeidsmarktregio Rijnmond, en
- bij uitstroom tussen 15 en 58 jaar oud waren

Dat levert een onderzoeksgroep op van ruim 2.800 personen. Deze personen hebben we gedurende 6 jaar (of 72 maanden) gevolgd waarbij we per maand hun arbeidsmarktpositie hebben vastgesteld.

1.4 Aanpak dataverzameling en analyse

Het verdiepingsonderzoek is uitgevoerd op microdatabase-standen van het CBS met gegevens van alle Nederlanders en banen (sociaal statistisch bestand, SSB). Voor het koppelen van bestanden en het analyseren van de sequentiegegevens, hebben we gebruikgemaakt van het open source programma *R*.

Op basis van de hierboven onder 1.3 genoemde criteria hebben we de relevante microdatabestanden – banen, sector van banen, standplaats van banen, kenmerken personen (geslacht, leeftijd, woonplaats, huishoudenspositie, opleidingsniveau bij uitstroom) – gekoppeld en in de voor sequentieanalyse benodigde vorm georganiseerd. Zie figuur 1 voor een schematisch overzicht van dat proces.

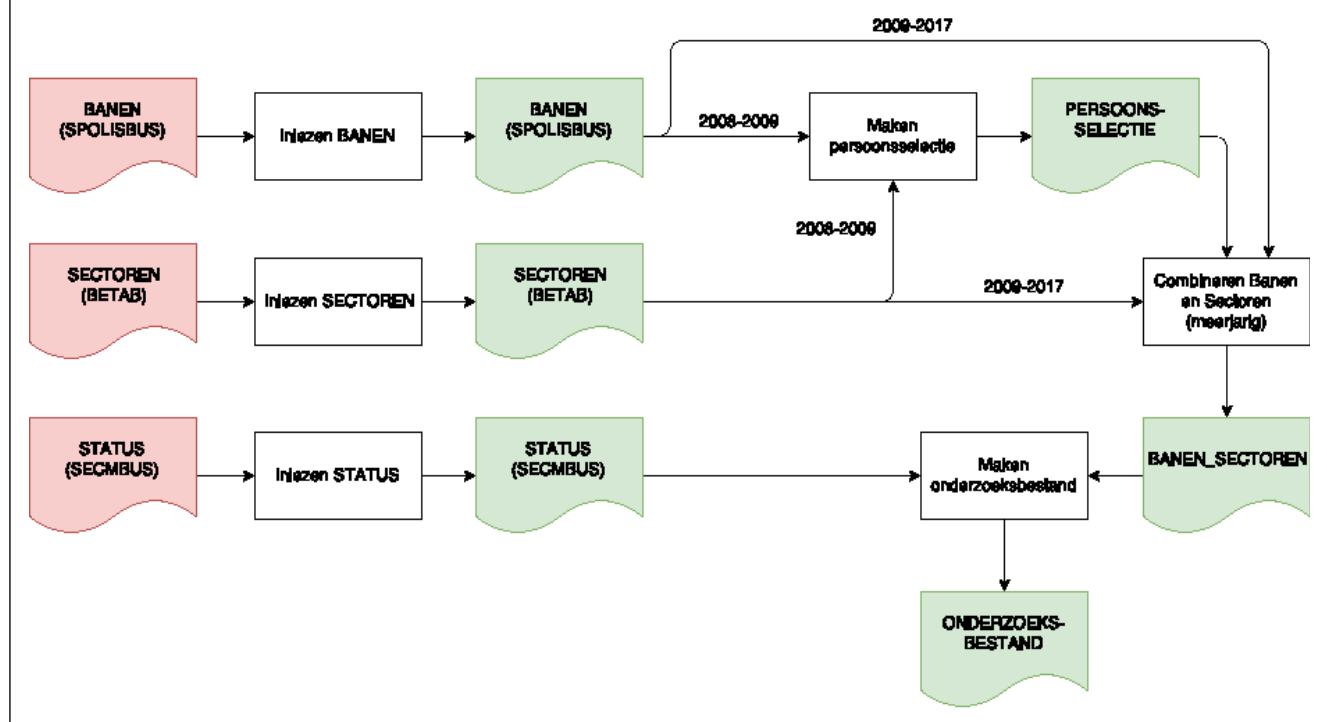
Voor de sequentieanalyse hebben we van alle onderzoekspersonen over een periode van 72 maanden na hun uitstroom uit de financiële sector, bepaald wat op de eerste van elke maand hun arbeidsmarktpositie is. We zijn, na enig *trial-and-error*, tot de volgende arbeidsmarktposities gekomen:

1. Vaste baan, financiële sector (BOF)
2. Tijdelijke baan, financiële sector (BTF)
3. Vaste baan, buiten financiële sector (BOR)
4. Tijdelijke baan, buiten financiële sector (BTR)
5. Uitzendbaan (BU)
6. Zelfstandige (ZS)
7. Pensioen (PENS)
8. WW-uitkering (WW)
9. Overige uitkering (bijstand, ziektewet) (UITKO)
10. Niet actief overig (NAO)
11. Niet in GBA (NIGBA)

Niet van alle onderzoekspersonen is op elk peilmoment (eerste van de maand) zijn/haar arbeidsmarktpositie bekend. Het kan voorkomen dat iemand niet in het GBA staat ingeschreven en er dus niets bekend is over zijn/haar arbeidsmarktpositie (bijvoorbeeld wegens overlijden of emigratie). In zo'n geval krijgt iemand de code 11 ('Niet in GBA'). Wij hebben de gangbare vuistregel gehanteerd, dat van elke onderzoekspersoon maximaal een derde van het aantal peilmomenten onbekend mag zijn.

Naast de arbeidsmarktpositie, zijn ook geslacht, leeftijd (op moment van uitstroom) en huishoudentype bekend. Opleiding is voor een gedeelte (vooral van jongeren) van de onderzoeksgroep bekend. Om tot een benadering te komen van beroeps- of opleidingsniveau, hebben we gebruik gemaakt van het laatst verdiende loon vóór uitstroom.

Figuur 1 Procesbeschrijving samenstellen onderzoeksgroep



1.5 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd: na het inleidende hoofdstuk, worden in hoofdstuk 2 de analyseresultaten besproken. In hoofdstuk 3 zetten we de antwoorden op de onderzoeksvragen op een rijtje en presenteren we conclusies en enkele aanbevelingen.

2 Analyseresultaten

In dit hoofdstuk gaan we in op de resultaten van de sequentieanalyse van de arbeidsmarktposities van uitstromers uit de financiële sector. In een kader geven we beknopt uitleg over de gehanteerde onderzoeksmethode.

2.1 Beschrijving sequentiedata

We beginnen met het beschrijven van het geheel van alle sequenties (dus van alle uitstromers). Dat doen we aan de hand van vier *plots*:

- Een distributieplot: hoe is de verdeling van de arbeidsmarktposities op elk meetmoment? Welke arbeidsmarktpositie komt op elk moment het vaakst voor?
- Een index-plot waarin de sequenties van alle onderzoekspersonen (wel of niet geordend) worden getoond (niet getoond vanwege onthullingsgevaar)
- Een frequentieplot: welke sequenties komen het vaakst voor?
- Gemiddelde tijd in een arbeidsmarktpositie (*state*)

Uit het distributieplot (figuur 2) valt op te maken dat een groot deel van de uitstromers (bijna de helft) direct aan de slag is gegaan buiten de financiële sector. Kleine aandelen zijn als uitzendkracht of zzp'er aan de slag gegaan. Een vijfde ontvangt een WW-uitkering en een kwart is niet meer actief op de arbeidsmarkt. Ook valt op dat na pakweg 3 tot 4 jaar er niet veel meer verandert in de verdeling van de arbeidsmarktposities.

Wat is sequentieanalyse?

Veel gebruikt in de moleculaire biologie (DNA-analyse), is sequentieanalyse in de sociale wetenschappen geïntroduceerd door Andrew Abbott in de jaren tachtig van de vorige eeuw. Uitgangspunt is een reeks (*sequence*) in de tijd geordende waarden (*states*) van een bepaalde variabele, in ons geval een reeks opeenvolgende arbeidsmarktposities van een uitstromer uit de financiële sector. De eenheid van analyse is een hele sequentie, niet één element uit de sequentie.

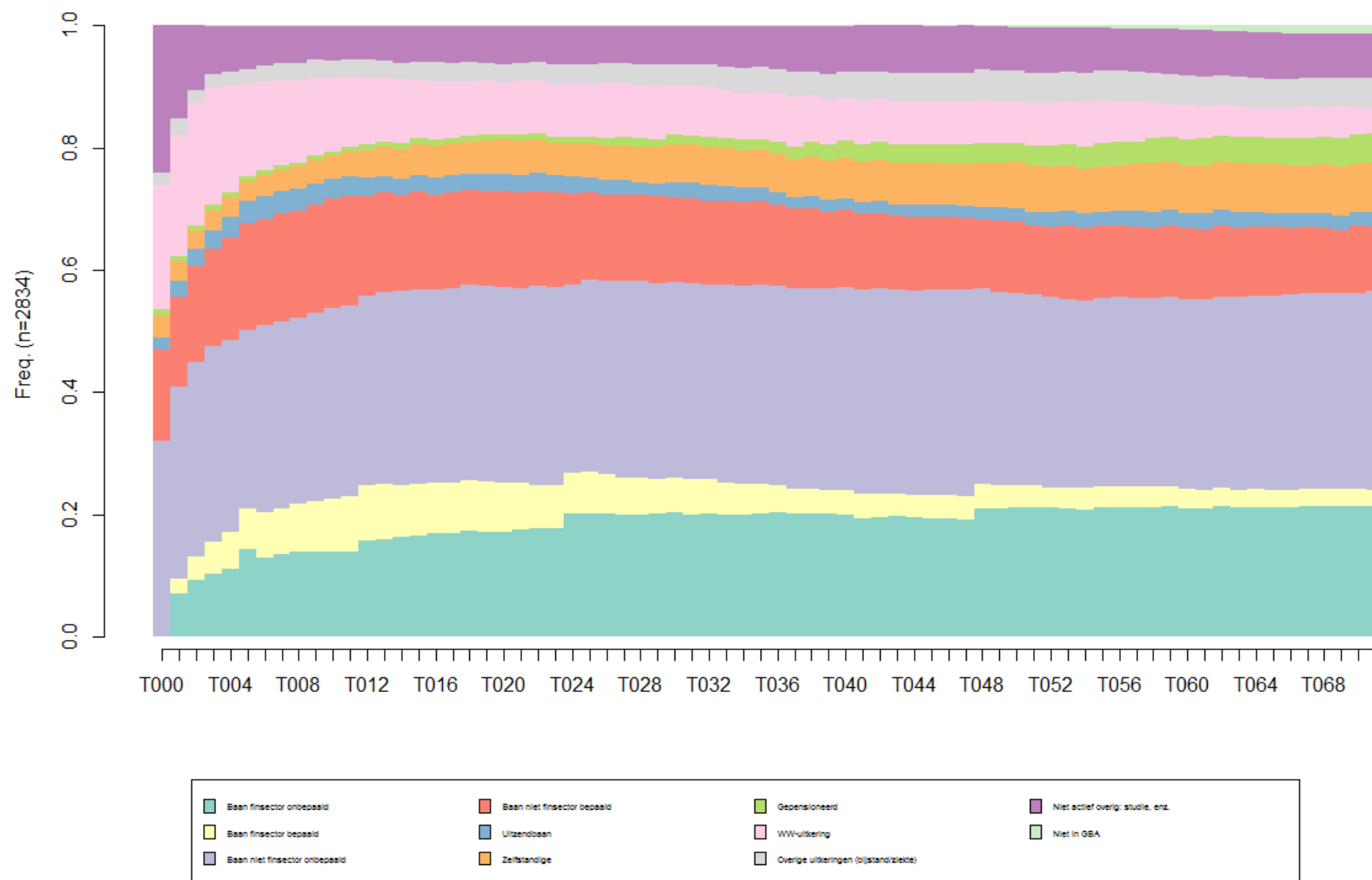
Doel van sequentieanalyse:

- Hele groep sequenties beschrijven
- Typische sequentiepatronen identificeren
- Samenhangen tussen patronen en individuele kenmerken opsporen

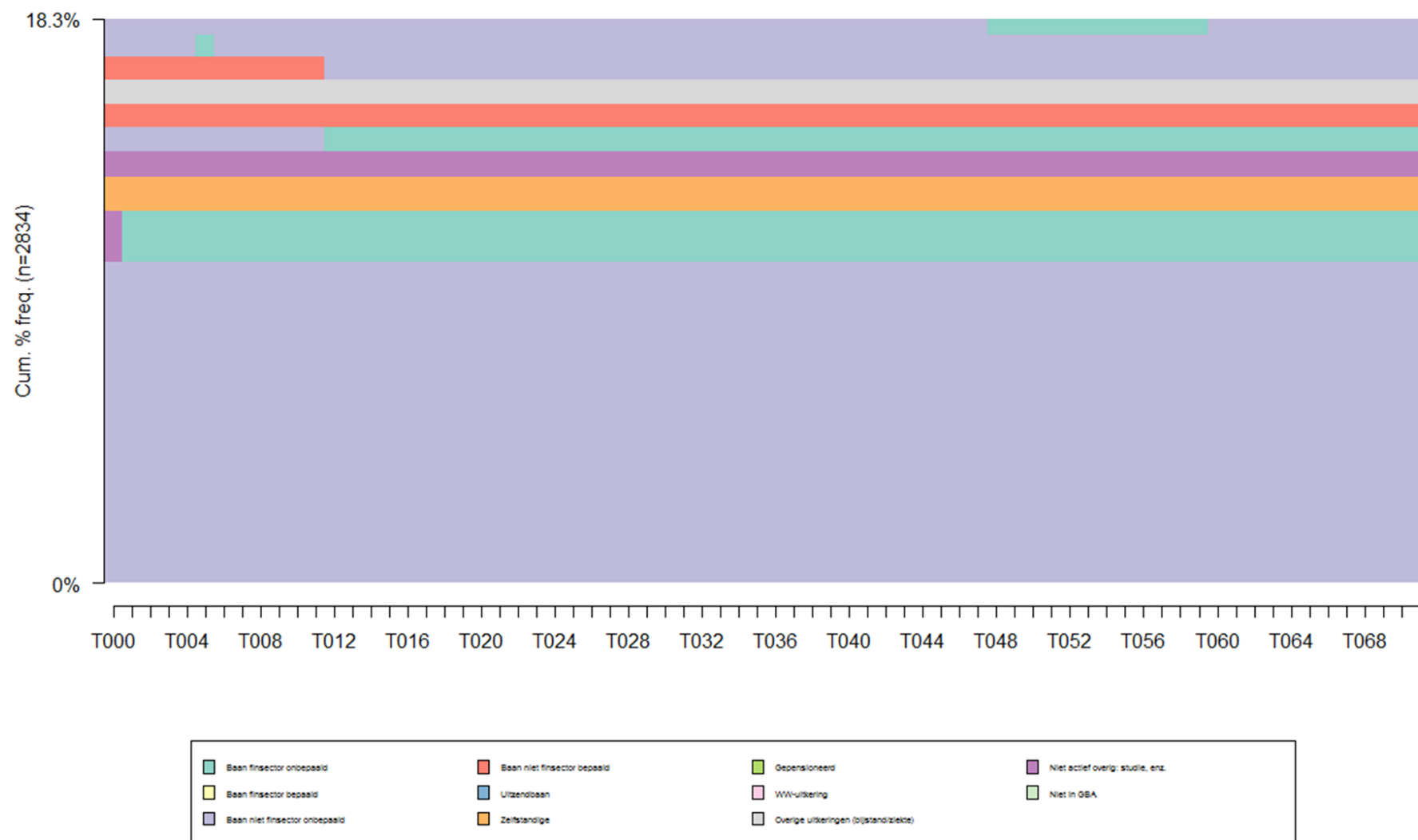
Centraal bij sequentieanalyse is het bepalen van de *afstandenmatrix*. Dat is een matrix waarin de afstand tussen sequenties is bepaald: hoe verschillend zijn sequenties? De meest gebruikte methode om de afstand tussen twee sequenties te bepalen is *Optimal Matching*. Wat zijn de minimale kosten om de ene sequentie te transformeren in de andere?

De afstandenmatrix wordt gebruikt om patronen te identificeren, en vormt de input van veel andere analyses binnen de sequentieanalyse (zoals *discrepancy analysis* om *regression trees* te maken).

Figuur 2 Distributieplot



Figuur 3 Frequentieplot



In het frequentieplot (figuur 3) is te zien welke sequenties het vaakst voor komen. Vooropgesteld moet worden dat van de ruim 2800 sequenties, er ruim 2.100 uniek zijn en dus maar één keer voor komen. De meest voorkomende sequentie is (BOR,72), met 295 keer. Dat betekent dat er 295 personen zijn (10 procent) die na uitstroom uit de financiële sector, in een andere sector aan de slag zijn ge-

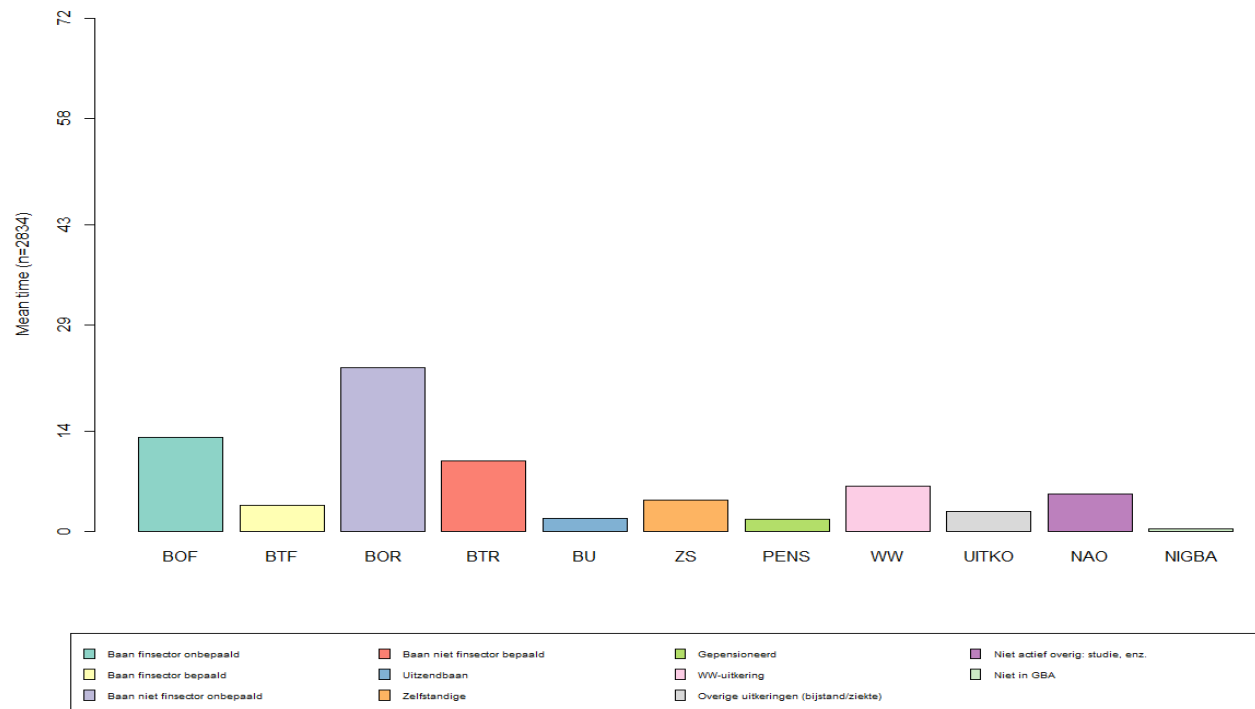
gaan en dat zijn blijven doen gedurende de hele onderzoeksperiode (6 jaar of 72 maanden). De op een na meest voorkomende sequentie (47 keer of 1,7 procent) is NAO, 1 – BOF, 71. Dat zijn personen die 1 maand niet actief zijn geweest, om daarna gedurende 71 maanden een vaste baan in de financiële sector te hebben gehad. In tabel 1 staan de tien meest voorkomende sequenties. Figuur 3 is de visuele weergave van tabel 1.

Tabel 1 Tien meest voorkomende sequenties

	Frequentie	%
BOR/72	295	10,4
NAO/1-BOF/71	47	1,7
ZS/72	32	1,1
NAO/72	23	0,8
BOR/12-BOF/60	22	0,8
BTR/72	22	0,8
UITKO/72	22	0,8
BTR/12-BOR/60	21	0,7
BOR/5-BOF/1-BOR/66	20	0,7
BOR/48-BOF/12-BOR/12	15	0,5

De laatste plot die we laten zien (figuur 4) toont wat de gemiddelde tijd is (in maanden) dat in een arbeidsmarktpositie is doorgebracht. Het langst (ruim 20 maanden) heeft men gemiddeld in de positie 'vaste baan buiten financiële sector' (BOR) doorgebracht, gevolgd door 'vaste baan in financiële sector' (BOF, 14 maanden).

Figuur 4 Gemiddelde tijd in een state doorgebracht

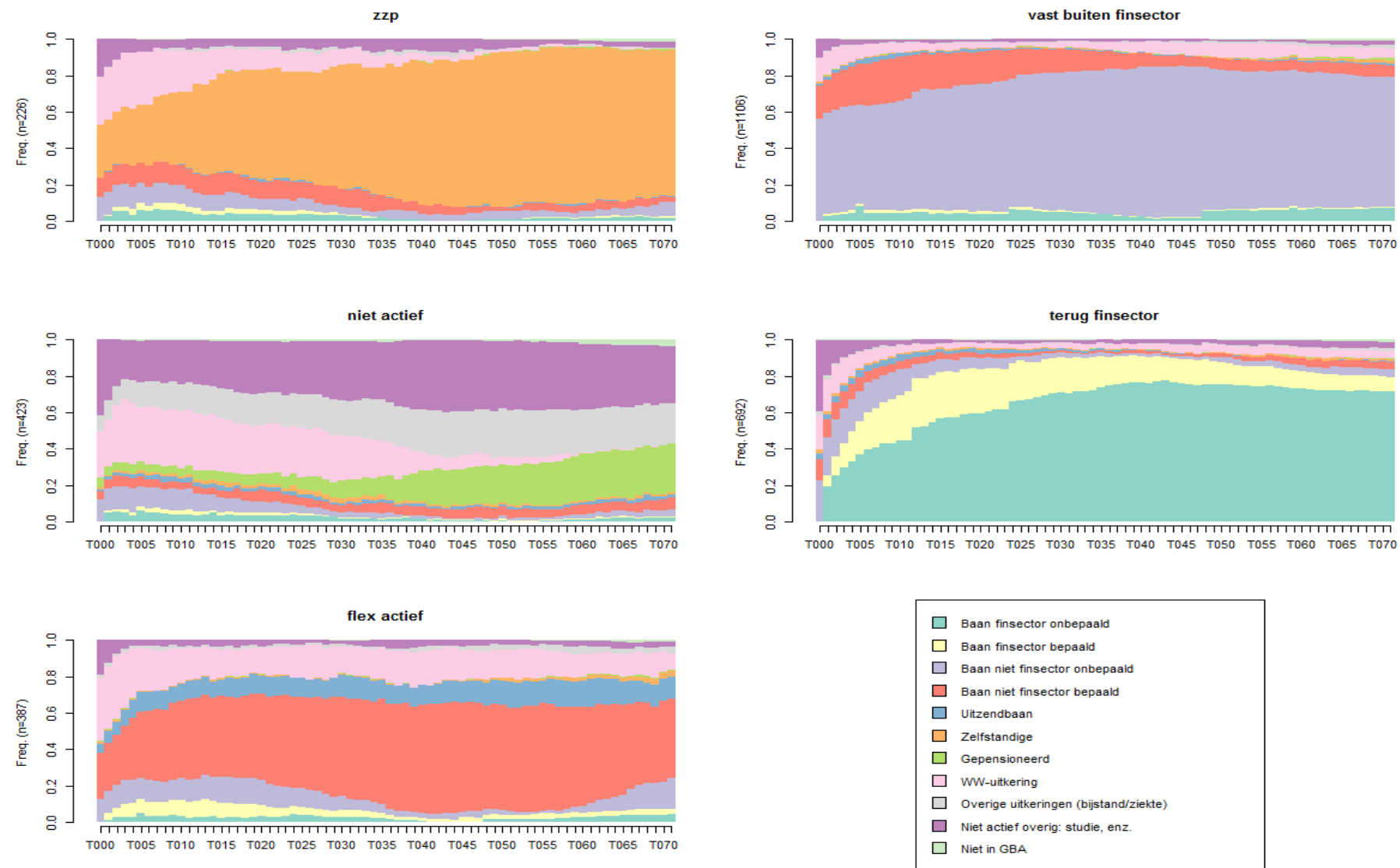


De verschillende visuele plots die we hierboven gebruikt hebben om inzicht te geven in de sequentiedata, zijn een indicatie voor wat we in de volgende paragraaf gaan zien: het proberen te vangen van de sequenties in samenhangende groepen of clusters.

2.2 Clusteren

De volgende stap in de sequentieanalyse is het identificeren van (mogelijke) patronen met behulp van clusteranalyse. Bij clusteranalyse wordt onderzocht welke verzamelingen er gevormd kunnen worden in een dataset. Een veel gebruikte manier is *hiërarchisch clusteren*, en dit houdt in dat alle losse sequenties gezien worden als een cluster op zich en er stap voor stap clusters samengevoegd worden die het dichtst bij elkaar liggen. Dit gaat zo door totdat er nog maar één alles overkoepelend cluster over is. Daarna moet bepaald worden hoeveel clusters er nu precies geschikt en inhoudelijk te duiden zijn.

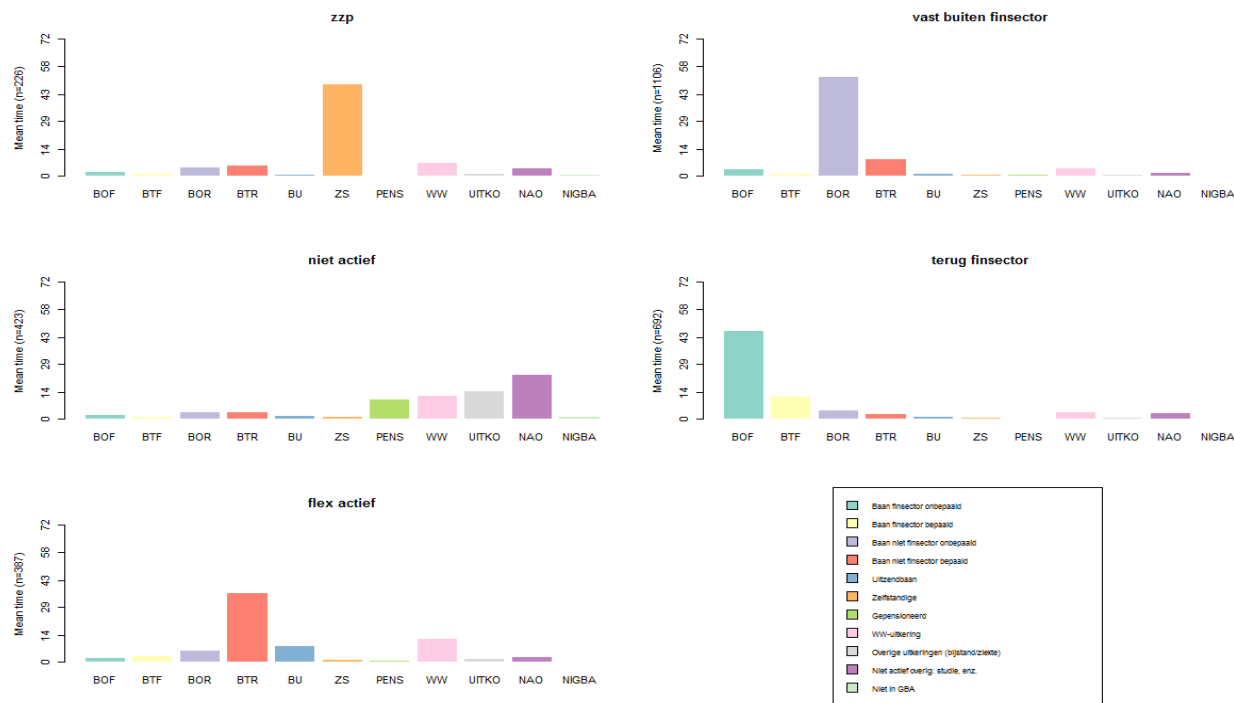
Figuur 5 Distributieplot per cluster



Wij zijn op een 5-clusteroplossing uitgekomen. Voor de interpretatie van de clusters ('wat zeggen deze clusters'), kijken we naar het distributieplot per cluster, aangevuld met

de gemiddelde tijd dat personen in een bepaald cluster in elke *state* (arbeidsmarktpositie) hebben doorgebracht. Zie daarvoor de figuren 5 en 6.

Figuur 6 Gemiddelde tijd in een state doorgebracht, per cluster



Deze overwegingen leiden ertoe dat we tot de volgende namen van de clusters zijn gekomen:

- Cluster 1: overwegend actief als zzp'er
- Cluster 2: overwegend vaste baan buiten financiële sector
- Cluster 3: overwegend niet actief
- Cluster 4: overwegend terug in financiële sector
- Cluster 5: overwegend actief, maar vooral flexibel

In tabel 2 zien we het aandeel van elk cluster in de totale onderzoeksgroep van ruim 2.800. Daarnaast geven we aan hoeveel transities er gemiddeld per cluster hebben plaatsgevonden.

Tabel 2 Grootte cluster, gemiddeld aantal transities

	%	Gemiddeld aantal transities
Type 1: zzp'ers	8%	3,1
Type 2: vaste baan buiten financiële sector	39%	2,6
Type 3: overwegend niet actief	15%	4,2
Type 4: terug in financiële sector	24%	3,5
Type 5: actief - overwegend flex	14%	5,9
Totaal	100%	3,5

We gebruiken de aanduiding 'overwegend' omdat personen in een bepaald cluster de meeste tijd hebben doorgebracht in één (of meer) posities. Zo betekent 'overwegend terug in financiële sector' dat iedere persoon in dat cluster gemiddeld de meeste tijd heeft vertoefd in de arbeidsmarktpositie 'Vaste baan, financiële sector'; het betekent dus niet dat deze persoon de hele tijd in deze dominante positie heeft verkeerdd. Het kan dus voorkomen dat hij of zij aan het eind van de onderzoeksperiode niet in een vaste baan in de financiële sector werkt.

Van de onderzoeksgroep van ruim 2.800 uitstromers uit de financiële sector in de arbeidsmarktregio Rotterdam Rijnmond in de jaren 2009 en 2010, die we gedurende 6 jaar hebben gevolgd, is ruim drie kwart (77 procent of bijna 2.200 personen) aan het eind van de onderzoeksperiode aan het werk. Een kwart van de ruim 2.800 uitstromers, is aan het eind van de onderzoeksperiode aan het werk in de financiële sector (vooral in een baan voor onbepaalde tijd). Ruim 40 procent is aan het werk *buiten* de financiële sector (twee derde vast, een derde tijdelijk). 8 procent is werkzaam als zzp'er, en 2 procent is aan het werk via een uitzendbureau. Blijft over een groep van bijna een kwart die niet actief is op de arbeidsmarkt aan het eind van de onderzoeksperiode.

2.3 Multinomiale logistische regressieanalyse

Met behulp van multinomiale logistische regressieanalyse, zijn we nagegaan of er een relatie is tussen enkele achtergrondkenmerken en het clusterlidmaatschap. We hebben gekeken hoe geslacht, leeftijd en hoogte van het basisloon op moment van uitstroom uit de financiële sector (als benadering van het opleidingsniveau. Het opleidingsniveau is niet voor alle uitstromers bekend), van invloed zijn op het behoren tot een bepaald cluster.

In de figuur is te zien hoe waarschijnlijk het is om, afhankelijk van sekse, leeftijd en inkomen bij uitstroom, terecht te komen in één van de vijf onderscheiden clusters.

Kijken we naar het cluster '*overwegend terug in de financiële sector*', dan valt op dat, zowel bij mannen als vrouwen, men vaker terugkeert naarmate men jonger is en bij uitstroom een hoger salaris ontving. Als we het salaris op het moment van uitstroom als benadering van het beroepsniveau en/of opleidingsniveau beschouwen, dan zijn het de jonge, hoogopgeleide mannen én vrouwen die het vaakst

zijn teruggekeerd naar de financiële sector. Mannen en vrouwen van boven de vijftig met een laag salaris bij uitstroom, zijn het minst vaak teruggekeerd naar de financiële sector.

Bij het cluster '*overwegend actief als zzp'er*' zien we wel een verschil tussen mannen en vrouwen: ongeacht leeftijd of salaris bij uitstroom, zijn het vaker mannen die voor zichzelf beginnen. Zowel bij mannen als bij vrouwen zijn het vooral 30- tot 50-jarigen die als zzp'er aan de slag gaan.

Ook voor het cluster '*overwegend vaste baan buiten financiële sector*' geldt dat mannen vaker een vaste baan buiten de financiële sector hebben aanvaard dan vrouwen. Los van sekse, zijn mensen vaker naar een baan buiten de financiële sector gegaan naarmate hun salaris bij uitstroom hoger is. Mannen en vrouwen, ouder dan 50 jaar en met een laag salaris bij uitstroom, zijn het minst vaak naar een baan buiten de financiële sector gegaan.

Het cluster '*overwegend niet actief*' (de blauwe balk in figuur 7) laat de grootste verschillen zien. Vooral de oudste groep (ouder dan 50 jaar) is na uitstroom het vaakst niet actief (geweest). Die kans om niet actief te zijn (geweest) neemt wel af naarmate men op een hoger salaris uitstroomde. Vrouwen boven de 50 die op een laag salaris uitstroomden hebben een kans van bijna 60 procent om overwegend niet actief te zijn (geweest) in de onderzoeksperiode; voor mannen boven de 50 is dat bijna 50 procent.

In het cluster '*overwegend actief, maar vooral flexibel*' zijn het vrouwen die daarin vaker dan mannen terecht komen, en die kans is het grootst als ze een laag salaris bij uitstroom hebben. Over het algemeen geldt dat naarmate men meer verdiende bij uitstroom, de kans om in dit flexibele cluster te komen, afneemt.

Figuur 7 Waarschijnlijkheid om in een bepaald cluster te komen, naar sekse, leeftijd en salaris bij uitstroom



Vatten we samen:

- De groep ouder dan 50 jaar wijkt structureel af van de jongere leeftijdsgroepen: de grootste kans voor deze groep is om terecht te komen in het cluster 'overwegend niet actief' (uitzondering zijn mannen met een hoog salaris bij uitstroom)
- Mannen zijn structureel vaker dan vrouwen te vinden in het cluster '*overwegend actief als zzp'er*'
- Terugkeer naar de financiële sector laat vrijwel geen verschillen zien tussen mannen en vrouwen; wel keert men eerder terug naarmate men ouder is en naarmate het uitstroomsalaris hoger was
- Verschillen tussen mannen en vrouwen zijn het kleinst bij diegenen die bij uitstroom een hoog salaris hebben

3 Conclusies en aanbevelingen

Wat kunnen we concluderen uit de hiervoor gepresenteerde resultaten? Dat doen we aan de hand van de onderzoeksvragen.

1. Welke sequenties van arbeidsmarktposities doorlopen de onderzoekspersonen tussen het begin en einde van de onderzoeksperiode?

We hebben in het onderzoek een 11-tal arbeidsmarktposities onderscheiden:

1. Vaste baan, financiële sector
2. Tijdelijke baan, financiële sector
3. Vaste baan, buiten financiële sector
4. Tijdelijke baan, buiten financiële sector
5. Uitzendbaan
6. Zelfstandige
7. Pensioen
8. WW-uitkering
9. Overige uitkering (bijstand, ziektewet)
10. Niet actief overig
11. Niet in GBA

2. In hoeverre zijn er clusters van vergelijkbare sequenties van arbeidsmarktposities te onderscheiden?

We zijn tot de volgende clusters gekomen:

- Cluster 1: overwegend actief als zzp'er
- Cluster 2: overwegend vaste baan buiten financiële sector
- Cluster 3: overwegend niet actief
- Cluster 4: overwegend terug in financiële sector
- Cluster 5: overwegend actief, maar vooral flexibel

Cluster 1, 2 en 4 zijn duidelijke en sterke clusters, clusters 3 en 5 zijn minder sterk omdat er geen dominante arbeidsmarktpositie in die clusters is.

3. In hoeverre hangen gevonden clusters samen met persoonskenmerken?

Cluster 1: overwegend actief als zzp'er

Het zijn vooral 30- tot 50-jarigen, en daarbinnen eerder mannen dan vrouwen, die als zzp'er aan de slag gaan.

Cluster 2: overwegend vaste baan buiten financiële sector
Mannen hebben vaker een vaste baan buiten de financiële sector aanvaard dan vrouwen; ook geldt hoe hoger het salaris bij uitstroom, hoe vaker naar een baan buiten de financiële sector.

Cluster 3: overwegend niet actief

Vooral de 50-plussers zijn na uitstroom het vaakst *niet actief (geweest)*. Die kans om niet actief te zijn (geweest) neemt wel af naarmate men op een hoger salaris uitstroomde.

Cluster 4: overwegend terug in financiële sector

Jonge, hoogopgeleide mannen én vrouwen zijn het vaakst *teruggekeerd naar de financiële sector*. Mannen en vrouwen van boven de vijftig met een laag salaris bij uitstroom, zijn het minst vaak teruggekeerd naar de financiële sector.

Cluster 5: overwegend actief, maar vooral flexibel

Vrouwen komen vaker in dit cluster terecht dan mannen, en die kans is het grootst als ze een laag salaris bij uitstroom hebben; over het algemeen geldt dat naarmate men meer verdiende bij uitstroom, de kans om in dit flexibele cluster te komen, afneemt

4. In hoeverre hangen gevonden clusters samen met de arbeidsmarktpositie aan het einde van de onderzoeksperiode?

De clusters zijn gevormd op basis van gelijkenis tussen sequenties. In een cluster zitten onderzoekspersonen bij elkaar die gedurende een (groot) deel van de onderzoeksperiode in dezelfde arbeidsmarktpositie hebben verkeerdd.

Aan het eind van de onderzoeksperiode is ruim 80 procent uit het cluster 'overwegend actief als zzp'er' ook daadwerkelijk als zzp'er actief. In totaal is 94 procent uit dit cluster aan het werk.

Uit het cluster 'overwegend vaste baan buiten financiële sector' is op het einde van de onderzoeksperiode bijna 80 procent daadwerkelijk werkzaam buiten de financiële sector. De grootste groepen daarbinnen zijn werkzaam in 'ad-

visering, onderzoek en overige specialistische dienstverlening' (19 procent), in de 'groot- en detailhandel' (13 procent), 'informatie en communicatie' (9 procent) en 'gezondheids- en welzijnszorg' (8 procent). Bijna 90 procent van dit cluster is aan het werk.

Van het cluster 'overwegend niet actief' is aan het eind van de 6-jarige onderzoeksperiode, 84 procent niet actief op de arbeidsmarkt. 16 procent is dus wel aan het werk.

Uit het cluster 'overwegend terug in financiële sector' is op het einde van de onderzoeksperiode bijna 80 procent daadwerkelijk werkzaam in de financiële sector. Bijna 90 procent uit dit cluster is aan het werk.

Uit het laatste cluster ten slotte 'overwegend actief, maar vooral flexibel' is bijna 60 procent flexibel actief (als uitzendkracht of voor bepaalde tijd), maar daarnaast is nog 24 procent actief in een vaste baan.

Vervolgonderzoeken

Naast het beantwoorden van de onderzoeksvragen, is het onderzoek ook een traject geweest waarin een methodiek voor analyse van transities zou worden ontwikkeld die in vervolgonderzoeken voor andere subgroepen kan worden toegepast.

Het onderzoek heeft een procedure opgeleverd die het mogelijk maakt snel een sequentieanalyse uit te voeren op willekeurig welke groep werkzoekenden (onderscheiden naar sekse, leeftijd, opleiding), naar sector of regio.

Kennis voor een sterk Rotterdams beleid

Onderzoek en Business Intelligence is een afdeling binnen de gemeente Rotterdam. De afdeling verzamelt informatie en doet onderzoek voor het maken en uitvoeren van beleid door de gemeente Rotterdam. Het onderzoek gaat over onderwerpen als gezondheid, zorg, onderwijs, re-integratie, demografie, ruimtelijke ordening en veiligheid. Soms is de gemeentelijke organisatie het onderwerp, vaker gaat het over de stad en haar bewoners. Het doel is steeds om met deze verzamelde kennis het beleid en de bedrijfsvoering van de gemeente te verbeteren.

Auteurs: Ludo van Dun, Cunejt Ergun, mmv
Marco Lips, Paul van der Aa



Gemeente Rotterdam