

Vinden Vlaamse jongeren een job waarvoor ze hebben geleerd?

Van Trier, W., Nonneman, W. & Coppieters, P. 2010. *Wie realiseert bij de overgang van school naar werk een betere horizontale match? Een analyse van gegevens voor de eerste baan van Vlaamse jongeren op basis van de SONAR-gegevensbank. SSL-Rapport*. Leuven: Steunpunt Studie- en Scholloopbanen.

Deze bijdrage brengt een eerste verkenning van de problematiek van horizontale mismatch bij de overgang van school naar werk voor Vlaamse jongeren. De focus ligt op de vraag welke factoren geassocieerd zijn met het voorkomen van horizontale mismatch. Hoe belangrijk zijn karakteristieken als sociale afkomst, de aard van de studieloopbaan, de manier waarop men voor de eerste keer zoekt naar werk, het zoekproces en dergelijke meer, voor de mate waarin jongeren terecht komen in een eerste baan die in de lijn ligt van hun afstudeerrichting?

Geïnitieerd door Duncan en Hoffman (1981) is er in de loop van de voorbije drie decennia een aanzienlijke empirische kennis opgebouwd over verticale mismatch of 'overscholing'. De belangrijkste conclusie uit dit onderzoek is dat het aandeel van werknemers getroffen door 'overscholing' inderdaad betekenisvol is. In de meeste landen waarvoor studies voorhanden zijn, raamt men hun aandeel tussen de 20% en de 30%. Tevens blijkt uit deze studies dat de term 'getroffen' terecht is. Werknemers tewerkgesteld onder hun niveau lijden inderdaad een betekenisvol loonverlies in vergelijking met hun klasgenoten tewerkgesteld in een qua niveau wel aangepaste baan. Wel is hun loon hoger dan dat van werkmakkers die dezelfde baan uitoefenen met een onderwijsniveau dat weliswaar lager is maar adequaat voor hun baan. Voor een overzicht van deze literatuur wordt verwezen naar onder andere, Hartog (2000), Sloane (2003), McGuinness (2006) en CEDEFOP (2010). Voor analyses

van de situatie van Vlaamse jongeren in de initiële fase van hun arbeidsloopbaan verwijzen we naar het werk van Verhaest en Omey (2006a, 2006b, 2010) op basis van de SONAR-gegevensbank.

Onderzoek over inhoudelijke of 'horizontale' mismatch blijft eerder beperkt in omvang, hoewel het in het voorbije decennium iets meer

aandacht kreeg. De enkele studies waarover men beschikt, suggereren echter dat een gebrekkige inhoudelijke overeenkomst tussen onderwijsrichting en uit te voeren taken inderdaad belangrijk kan zijn en mogelijk wel van even groot, zo niet van meer belang dan een gebrek aan overeenkomst op het vlak van het onderwijsniveau (Brunello, 2007; Ortiz & Kucel, 2010; Binder, 2007; Robst, 2007, 2008). Humblet (2008) geeft een overzicht van deze literatuur.

We maken hier gebruik van de SONAR-gegevensbank¹ en baseren ons meer specifiek op de gegevens voor alle jongeren, die behoren tot de geboortecohorten 1976 of 1978 en die hun eerste baan begonnen voor de leeftijd van 26 jaar. 5 517 of 91,7% van de oorspronkelijk 6 017 ondervraagde jongeren zijn in dat geval. Voor 4 861 jongeren beschikken we over gegevens voor alle relevant geachte variabelen. Zij vormen de basis van de hierna gerapporteerde analyses.

Hoe meten we 'horizontale mismatch'?

In de internationale literatuur gebruikt men drie verschillende methoden om te bepalen of er al dan niet sprake is van 'mismatch', zij het verticaal of horizontaal. Een eerste methode maakt gebruik van gegevens over welke onderwijsrichting feitelijk het meest voorkomt in elk van de onderscheiden beroepen. Men spreekt hier meestal van de 'statistische methode'. Een tweede methode doet beroep op deskundigen om te bepalen welke onderwijsrichting het best past bij een bepaald beroep. In de Angelsaksische literatuur spreekt men hier over de 'objectieve', in de Franse literatuur over de 'normatieve' methode. Een derde werkwijze typeert men als de 'subjectieve' methode. Ze baseert zich op het oordeel van de werknemer zelf. Elk van deze methoden heeft voor- en nadelen. Zo gaat de eerste methode uit van ondubbelzinnig waar te nemen gegevens, maar deze gegevens zijn sterk onderhevig aan de werking van de arbeidsmarkt op een bepaald ogenblik. De evaluatie van mismatch volgens de statistische of de objectieve methode wordt ook sterk bepaald door de gekozen methode om opleidingen en beroepen te klasseren. Bovendien laten zowel de eerste als de tweede methode erg weinig ruimte voor specifieke en particuliere aspecten eigen aan elke arbeidssituatie, die wellicht beter tot hun recht komen in de beoordeling door de werknemer zelf. Bij gebruik van de subjectieve methode kan men dan weer vrezen dat werknemers en zeker deze in een eerste baan niet noodzakelijk het best zijn geplaast om te oordelen over welke onderwijsrichting of welk onderwijsniveau best past bij hun baan. Hoewel de gegevens uit het SONAR-onderzoeksprogramma toelaten om elk van deze drie maatstaven te construeren, gebruiken wij in de volgende analyses enkel een variabele gebaseerd op

de zogeheten subjectieve methode. Meer specifiek maken we gebruik van de antwoorden op de vraag of de jongeren van oordeel zijn dat hun (eerste) baan 'helemaal', 'enigszins' of 'helemaal niet' past bij de onderwijsrichting waarin ze afstudeerden. Uit tabel 1 blijkt immers dat de relatie tussen de subjectieve en de objectieve maatstaf lang niet perfect is. Slechts in een kleine 55% van de gevallen plaatsen beide maatstaven de match die de respondent realiseerde in dezelfde categorie.

De keuze voor een van de beide methoden is dus niet onbelangrijk. Temeer omdat er naast de belangrijke methodologische kwesties mogelijk ook inhoudelijke aspecten een rol spelen. Het lijkt immers aannemelijk dat de manier waarop jongeren de match tussen opleiding en eerste baan zelf ervaren een belangrijke invloed uitoefent op hun arbeidstevredenheid, op het volgen van opleidingen of op hun mobiliteit. Bij beide andere methoden, gebaseerd op voor de jongeren niet transparante criteria, is de invloed op hun gedrag of welbevinden veel minder duidelijk. Maar het lijkt even aannemelijk dat een maatstaf gebaseerd op het oordeel van experts een betere indicatie geeft van de productiviteit waarmee iemand de taken die bij zijn of haar baan horen uitvoert.

Welke factoren leiden eventueel tot een betere match in de eerste job?

Om na te gaan welke factoren geassocieerd zijn met het realiseren van een betere horizontale match, voerden we een aantal schattingen uit waarbij achtereenvolgens vijf blokken van variabelen aan het basismodel met enkel toegeschreven variabelen worden toegevoegd. Tabel 2 geeft een overzicht

Tabel 1.
Relatie tussen subjectieve en objectieve maatstaf horizontale match (N = 4 967)

	(%)	Subjectieve maatstaf horizontale match			Totaal
		Helemaal niet	Enigszins	Helemaal	
Objectieve maatstaf horizontale match	Helemaal niet	19,5	6,6	8,9	35,0
	Enigszins	8,2	4,5	8,2	20,9
	Helemaal	5,3	10,1	28,7	44,1
<i>Totaal</i>		33,0	21,2	45,8	100,0

Noot: Kendall tau b: 0,378***

Bron: SONAR-gegevensbank

van deze variabelen, evenals van de op basis van de literatuur verwachte relatie tussen de variabelen en het al dan niet realiseren van een betere match.

Welke resultaten volgen uit de SONAR-gegevens?

Tabel 3 presenteert de resultaten van een lineaire regressie² voor het geheel van de steekproef.

Naast deze algemene analyse voerden we ook aparte schattingen uit voor verschillende onderwijsniveaus en voor de belangrijkste sectoren. In

de hierna volgende bespreking van de resultaten houden we met deze bijkomende analyses wel rekening. Voor het detail van de schattingen verwijzen we naar het onderzoeksrapport.

Welke conclusies kunnen we trekken in verband met de verwachte invloed van deze geselecteerde variabelen?

1. In tegenstelling tot wat men dikwijls in de literatuur terugvindt, blijken de zogeheten toegeschreven kenmerken (geslacht, sociale en etnische afkomst) bij de Vlaamse jongeren uit onze steekproef globaal geen significant effect uit te oefenen op de kans om een betere match te realiseren eens men controleert voor andere kenmerken, in het bijzonder deze die

Tabel 2.

Variabelen opgenomen in het verklingsmodel voor de kans op een betere match

Model	Variabelen	Referentie-categorie	Verwachte relatie
Blok 1	1 Geslacht	Vrouw	Mannen betere match
	2 Onderwijsniveau moeder	Lager onderwijs	Rechtstreeks verband met sociale afkomst onduidelijk
	3 (Beroepssituatie van de vader)		
	4 Etnische afkomst	Autochtoon	Autochtonen betere match
Blok 2	5 Parcours door sec. onderwijs	Normaal vorderen	'Normaal parcours' betere match
	6 Resultaten einde sec. onderwijs	Eerste kwartiel	Betere match bij betere resultaten
	7 Diploma bij start eerste job	Universitair diploma	Betere match naarmate hoger niveau
	8 Stage tijdens onderwijs	Geen stage gevolg	Stages leiden tot betere match
	9 (Gewerkt als student)		Ervaring in studentenjob betere match
	10 Rijbewijs voor eerste job	Geen rijbewijs	Rijbewijs betere match
	11 (Betrokken bij verenigingen)		Grotere betrokkenheid beter match
	12 (Vrijwilligerswerk)		Grotere betrokkenheid betere match
Blok 3	13 (Samenwonen voor eerste job)		Relatie onduidelijk
	14 (Kind voor eerste job)		Relatie onduidelijk
	15 (Ooit gezocht naar een job)		Relatie onduidelijk
	16 Voorkeur voor voltijds	Zocht voltijdse baan	Minder kieskeurig betere match?
	17 Voorkeur voor loonarbeid	Zocht baan in loondienst	Minder kieskeurig betere match?
	18 Soort werk niet belangrijk, wel geld verdienen	Akkoord	Minder kieskeurig betere match?
	19 (Beter elk werk aannemen dan werkloos blijven)		Minder kieskeurig betere match?
	20 Arbeidsmarktinformatie op school	(metrische variabele)	Meer informatie betere match
21 Aantal vermelde zoekkanalen	(metrische variabele)	Minder zoekkanalen betere match?	
22 Zoekduur	(metrische variabele)	Kortere zoekduur betere match?	
Blok 4	23 Vindkanaal	VDAB	Selectiever kanaal betere match
Blok 5	24 Grootte van de onderneming	+250 werknemers	Grotere bedrijven slechtere match
	25 Sector van tewerkstelling	Industrie	'Gecertificeerde' sector betere match
Blok 6	26 Specificiteit van de opleiding	(metrische variabele)	Specifiekere opleiding betere match
	27 Specificiteit van het beroep	(metrische variabele)	Specifieker beroep betere match

Noot: De variabelen die tussen haakjes staan, worden niet gerapporteerd omdat ze in geen enkel van de modellen significant waren.

Tabel 3.

OLS regressie subjectieve maatstaf horizontale mismatch

(N = 4 861)	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Man	-0,005	-0,025	-0,010	0,035*	0,040**
Allochtoon	-0,018	-0,012	-0,010	-0,002	-0,001
Overige niet Belgen	-0,014	-0,007	-0,005	0,002	0,002
Opleiding moeder LSO	0,031	0,026	0,026	0,024	0,027
Opleiding moeder HSO	0,044*	0,037	0,034	0,033	0,033
Opleiding moeder HO	0,029	0,024	0,022	0,018	0,020
Opleiding moeder onbekend	0,030	0,027	0,022	0,013	0,013
Geen waterval, wel overzitten	-0,033*	-0,033*	-0,024	-0,024	-0,019
Wel waterval, niet overzitten	0,002	0,000	0,002	-0,001	-0,002
Wel waterval, wel overzitten	-0,062***	-0,055***	-0,046**	-0,043**	-0,041**
Inschatting studieresultaten k2	-0,031*	-0,019	-0,007	-0,005	-0,006
Inschatting studieresultaten k3	-0,042**	-0,032*	-0,021	-0,018	-0,018
Inschatting studieresultaten k4	-0,048***	-0,038**	-0,023	-0,024	-0,023
Geen SO	-0,148***	-0,154***	-0,121***	-0,089***	-0,082***
6BSO	-0,094***	-0,103***	-0,074***	-0,053**	-0,058**
7BSO	-0,044*	-0,065**	-0,044*	-0,010	-0,006
TSO/KSO	-0,156***	-0,173***	-0,132***	-0,087***	-0,078***
ASO	-0,225***	-0,230***	-0,204***	-0,175***	-0,159***
HOBU 1C	0,077***	0,052*	0,040	0,032	-0,017
HOBU 2C	-0,013	-0,015	-0,012	0,010	0,014
Stage tijdens onderwijs	0,032*	0,028	0,015	-0,009	-0,018
Rijbewijs bij verlaten onderwijs	0,055***	0,040**	0,037**	0,041**	0,036**
Zocht naar deeltijdse baan		-0,039**	-0,045***	-0,051***	-0,043***
Geen voorkeur voor regime		-0,030	-0,028	-0,038**	-0,033*
Zocht naar baan als zelfstandige		0,031*	0,035**	0,029*	0,021
Geen voorkeur voor aard		-0,002	0,001	-0,006	-0,013
Soort werk niet belangrijk: na		-0,036**	-0,033*	-0,025	-0,025*
Soort werk belangrijk: mo		-0,008	-0,028	-0,012	-0,014
Arbeidsmarktinfo op school		0,050***	0,044***	0,069***	0,074***
Aantal vermelde zoekkanalen		-0,169***	-0,121***	-0,098***	-0,083***
Zoekduur naar eerste job		-0,047***	-0,039**	-0,048***	-0,044***
Interim			-0,202***	-0,157***	-0,157***
Advertenties			-0,014	0,011	0,013
Persoonlijke Relaties			-0,074***	-0,055**	-0,058**
Vrije sollicitatie			0,053**	0,051*	0,041*
School			0,078***	0,076***	0,077***
Vroegere werkgever			0,070***	0,077***	0,075***
Contact door werkgever			0,067***	0,066***	0,061***
Ander vindkanaal			0,002	0,013	0,009
Grootte onbekend				0,034*	0,027*
Minder dan 10 werknemers				0,083***	0,077***
10-49 werknemers				0,048**	0,042**
50-249 werknemers				0,017	0,026

(N = 4 861)	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Bouwsector				0,048***	0,047***
Groot- en kleinhandel				-0,054***	-0,052***
Horeca				-0,036**	-0,037**
Vervoer en communicatie				-0,016	-0,013
Financiële sector				0,011	0,018
Onr.goed, verhuur, dienst bedr				0,031*	0,021
Openbaar bestuur				0,017	0,011
Onderwijs				0,150***	0,096***
Gezondzorg, maatsch dienst				0,188***	0,145***
Gemeenschaps en soc.cult				0,064***	0,061***
Overige sectoren				0,012	0,013
Herfindahl opleiding					0,101***
Herfindahl beroep					0,082***
Adjusted R2	<i>0,149</i>	<i>0,185</i>	<i>0,248</i>	<i>0,295</i>	<i>0,307</i>

Noot: Standardized Coefficients – *** = sign. < 0,001; ** = sign. < 0,01; * = sign. < 0,05

Bron: SONAR-gegevensbank

betrekking hebben op onderwijs en het zoekgedrag. Mannen blijken enkel een grotere kans op een betere match te hebben dan vrouwen als ze hun eerste baan vinden in de industrie. Etnische afkomst heeft enkel een significant effect voor de categorie 'overige niet-Belgen' die een eerste baan aanvatten zonder diploma secundair onderwijs. Onderwijsniveau van de moeder en beroepsstatuut van de vader resulteren slechts in erg beperkte gevallen een significant effect.

2. Het onderwijsniveau van de moeder en het beroepsstatuut van de vader worden in de literatuur dikwijls gebruikt als indicatoren van sociaal kapitaal. Men redeneert daarbij dat hoger opgeleide ouders niet alleen meer inkomen en meer cultureel kapitaal aan hun kinderen meegeven, maar dat ze hen ook een betere toegang opleveren tot netwerken die eventueel het vinden van jobs vergemakkelijken. In onze analyse hanteerden we nog een aantal andere indicatoren van sociaal kapitaal. Naast de kennis, de vaardigheden en de ervaring met de wereld van de arbeid die men erdoor verwerft, mag men van stages tijdens de opleiding, van werker-ervaring als jobstudent, van betrokkenheid bij verenigingen en van vrijwilligerswerk ook verwachten dat ze jongeren toegang kunnen verschaffen tot netwerken. Geen van deze variabelen heeft globaal genomen een significant effect op de kans om een betere match te realiseren.

3. Men mag hierbij echter niet uit het oog verliezen dat wie een baan vindt via school, vroegere

werkgever of wie gecontacteerd werd door een werkgever, wel degelijk en consistent een grotere kans heeft op een betere match. Onze gegevens laten niet toe om te bepalen of de werkgevers in kwestie ook de werkgevers zijn waar men eventueel stage heeft gedaan of studentenarbeid heeft verricht. Opvallend is wel dat het vindkanaal dat het meest verbonden is met informele netwerken – 'persoonlijke relaties' – een negatief effect heeft op de kans om een betere match te realiseren, wat kan wijzen op een te beperkt zoekgedrag.

4. De gegevens tonen een consistent significant negatief effect op de kans om een betere match te realiseren voor wie een eerste baan vindt via de uitzendsector. Op het eerste gezicht lijkt dit ietwat verrassend omdat men van deze sector mag verwachten dat men de bedrijven werknemers op maat toelevert. Een belangrijke vraag die zich hierbij stelt is in welke mate jongeren die in dit geval zijn een interimbaan aanvaardden uit noodzaak dan wel omdat ze er een mogelijkheid in zien om verder uit te kijken naar een beter aangepaste baan terwijl ze toch een inkomen verwerven. Verder onderzoek van de rol en functie van interim-banen als 'eerste baan' is daarom zeker aangewezen.

5. In lijn met de bevindingen van de literatuur heeft het diploma waarmee men de overgang van school naar werk maakt een belangrijke invloed op de kans om een betere match te realiseren. De inschatting van de studieresultaten op het einde van het secundair onderwijs – een variabele die we als

een proxy zien voor 'schoolresultaten' – verliest zijn significantie eens men controleert voor het kanaal waarlangs men de eerste baan vindt. Een op te merken resultaat is dat wie wel gebruik maakt van het watervalsysteem, maar geen vertraging oploopt, niet significant verschilt van de normaal vorderenden in de kans om een betere match te realiseren. Dit kan erop wijzen dat enkel 'overzitten' een signaal is dat door de arbeidsmarkt afgestraft wordt of, anders gezegd, dat wie snel genoeg 'zakt' naar een gepast niveau daar bij het begin van de beroepsloopbaan en voor wat betreft het vinden van een gepaste job geen verdere last van ondervindt.

6. De globale analyse toont een consistent significant positief effect voor wie bij het verlaten van het onderwijs al over een rijbewijs beschikt. De vraag stelt zich welk mechanisme dit effect veroorzaakt. Temeer omdat meer gedetailleerde analyses dit belang van het hebben van een rijbewijs niet bevestigen voor alle sectoren of voor alle onderwijsniveaus.

7. Wat betreft de variabelen die inzicht geven in het zoekgedrag en het zoekproces naar een eerste job vindt men in de literatuur tegengestelde meningen. Uit onze analyses blijkt niet dat factoren zoals samenwonen of kinderlast voor de eerste job een significant effect zouden hebben op de kans om een betere match te realiseren. Indicatoren van voorkeuren of attitudes spelen globaal genomen evenmin een belangrijke rol. Al is de kans op het realiseren van een betere match significant kleiner voor wie initieel zocht naar een deeltijdse job. Schoolverlaters met een langere zoekduur en een groter aantal vermelde zoekkanalen hebben een significant kleinere kans om een betere match te realiseren. Dit lijkt te wijzen op een situatie waarbij wie meer moeite heeft om een baan te vinden zich uiteindelijk moet tevreden stellen met een baan waarvan de kans op een match minder groot is. Op te merken valt dat de gedetailleerde analyse per onderwijsniveau en per sector een meer gedifferentieerd beeld geeft. Zoekduur, bijvoorbeeld, heeft enkel een significant negatief effect voor de gediplomeerden van het secundair onderwijs of voor wie een eerste baan vindt in de gezondheidszorg of de groot- en kleinhandel. Voor wie geen diploma secundair onderwijs heeft bij het betreden van de arbeidsmarkt hebben noch zoekduur noch aantal vermelde zoekkanalen een invloed.

8. Een belangrijke factor die de overgang van school naar werk kan beïnvloeden is uiteraard de informatie over de arbeidsmarkt waarmee een jongere het

onderwijs verlaat. Op basis van een aantal vragen die peilen naar de mate waarin men ooit heeft leren cv's schrijven, informatie heeft gehad over VDAB en dergelijke, creëerden we een index die poogt om de mate van arbeidsmarktinformatie te meten. In de mate dat een baan vinden met een grotere kans op een betere match wijst op een succesvol zoekproces bevestigen onze resultaten de stelling dat meer arbeidsmarktinformatie leidt tot een 'meer succesvol' zoekproces. Deze variabele heeft consistent een significante positieve invloed op de kans om een betere match te realiseren.

9. Wie een eerste baan vindt in kleinere bedrijven heeft een grotere kans op het realiseren van een betere match. Twee soorten mechanismen kunnen hiervoor een verklaring bieden. Kleine bedrijven vereisen dikwijls een meer directe inzetbaarheid van hun nieuwe aanwervingen. Vandaar dat zij mogelijk zoeken naar kandidaten die beter matchen met de vereisten van de job. Daarnaast kan ook het competentiebeleid van grote ondernemingen er aanleiding toe zijn dat men minder rekening houdt met afstudeerrichtingen, maar eerder rekening houdt met eigen procedures om competentieprofielen te bepalen. Net als de sector 'bouw' geven sectoren die gebruik maken van zogeheten 'licensed occupations' – bijvoorbeeld onderwijs of gezondheidszorg – een significant grotere kans op het realiseren van een betere match.

10. Een belangrijk positief effect op de kans om een betere match te realiseren gaat uit van de specificiteit van de opleiding waaruit iemand uitstroomt en van de specificiteit van het beroep waarin iemand instroomt. 'Specifieker' betekent in deze analyses dat een onderwijsrichting (beroep) toelevert aan (rekruteert uit) minder beroepen (onderwijsrichtingen).³ De introductie van deze indexen in het model wijzigt nauwelijks iets aan het effect van de andere variabelen, maar de effecten ervan zijn zelf wel significant en erg groot. Ook hier is een belangrijke vraag welk mechanisme voor dit effect zorgt. De exacte betekenis die men aan het effect (of het ontbreken ervan) van deze indexen moet geven, is immers voor interpretatie vatbaar (Béduwé et al., 2005; Vincens, 2005). Een effect van de opleidingsrichting op de schattingsresultaten kan wijzen op de mate waarin de kennis en vaardigheden voortgebracht door bepaalde onderwijsrichtingen erg specifiek dan wel generiek zijn. Naargelang de aard van de marktomstandigheden en de aard van de technologische ontwikkeling kunnen beide

soorten vaardigheden al dan niet een comparatief voordeel hebben omwille van al dan niet substituëerbaar met de vaardigheden voortgebracht door andere richtingen. Een effect van de beroepsspecificiteit kan een indicatie vormen voor de mate waarin dit het geval is vanuit het oogpunt van het bedrijfsleven. Omdat comparatieve voordelen en substituëerbaarheid ook beïnvloed worden door marktomstandigheden (of lonen) en door de kost van eventuele bedrijfinterne opleidingen is het mechanisme dat hier speelt niet a priori aan te wijzen. Gezien de invloed die deze factoren uitoefenen op de kans op een betere match is verder onderzoek op dit terrein uitermate aangewezen.

Krachtlijnen voor verder onderzoek

De resultaten van deze analyses zijn potentieel van groot belang voor arbeidsmarktbeleid en onderwijsbeleid. Indien mismatch negatieve gevolgen heeft voor productiviteit of jobtevredenheid dan is het een zaak om kosteneffectieve beleidsmaatregelen te bedenken om het proces van matching te verbeteren. Van belang is hierbij voor ogen te houden dat verticale mismatch impliceert dat een werknemer teveel of te weinig vaardigheden ter beschikking heeft om zijn baan naar behoren uit te voeren, horizontale mismatch betekent dat de werknemer in kwestie andere vaardigheden nodig heeft. Belangrijke inhoudelijke mismatch tussen opleiding en job tast de rendabiliteit van onderwijsinvesteringen aan en kan een aanleiding zijn om maatregelen te nemen om het studiekeuzeproces te verbeteren. Inhoudelijke mismatch kan wijzen op over- of onderspecialisatie van opleidingen en kan wijzen op deficiënties in het onderwijscurriculum.

Drie lijnen voor verder onderzoek dienen daarom deze eerste verkennende resultaten meer in reliëf te plaatsen. Een eerste belangrijke vraag is in welke mate horizontale en verticale mismatch met elkaar verbonden zijn en of er hier al dan niet sprake is van een causaal verband (en zo ja, in welke richting). Een tweede belangrijke onderzoekslijn betreft analyses van de dynamiek van horizontale mismatch die moeten uitwijzen of het gaat om een tijdelijke situatie, eventueel beperkt tot het begin van de loopbaan, dan wel om een situatie die zich in de loop van de tijd normaliseert – en ja, welke factoren hierbij een rol spelen. Een derde belangrijke onderzoekslijn is uiteraard de analyse van de

effecten van horizontale mismatch (in onderscheid van of complementair aan verticale mismatch) op arbeidsmarktresultaten zoals tevredenheid met de job, baan kwaliteit of het verdiende loon.

Tot slot is het van belang op te merken dat onderwijsmismatch niet hetzelfde is als 'vaardighedenmismatch'. Hoewel men in de internationale literatuur sinds geruime tijd wijst op het onderscheid tussen beide concepten (Allen & Van der Velden, 2001; Allen & De Weert, 2007) is er weinig empirisch materiaal voorhanden dat toelaat om de relatie tussen beiden te onderzoeken. Gegevensbanken ontwikkelen die dergelijke analyses wel mogelijk maken, is een belangrijke taak voor de toekomst. Zeker in een wereld waarin het beleid hoog wil inzetten op 'competentie- of vaardighedenontwikkeling'.

*Walter Van Trier
Steunpunt Studie- en schoolloopbanen*

Noten

1. De SONAR-gegevensbank is het resultaat van de werkzaamheden van een interuniversitair en interdisciplinair onderzoeksconsortium waarbij betrokken zijn de onderzoeksgroep TOR (VUB), het Departement Algemene Economie (UA), de Onderzoeksgroep Onderwijs en Levenslang Leren (HIVA-KU Leuven) en de Vakgroep Sociale Economie (UGent). De onderzoeksactiviteiten werden achtereenvolgens gefinancierd door het Programma Beleidsvoorbereidend Onderzoek 97-98-99 en het Steunpuntprogramma van de Vlaamse Gemeenschap. Voor meer details over het SONAR-onderzoeksprogramma verwijzen wij naar Van Trier (2005) en naar de website van het Steunpunt Studie en Schoolloopbanen.
2. Om de interpretatie van de coëfficiënten te vergemakkelijken werd ervoor geopteerd om niet te werken met een ordinale logistische regressie, maar om de afhankelijke variabele via een probit-transformatie bruikbaar te maken voor een gewone OLS-regressie. Voor de details van deze werkwijze verwijzen we naar het onderzoeksrapport.
3. Voor het meten van de mate van specificiteit maken we gebruik van een zogeheten Herfindhal-index. Voor de concrete werkwijze verwijzen we naar Humblet (2008).

Bibliografie

Allen, J. & Van Der Velden, R. 2001. Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job

- satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, (3), 434-452.
- Allen, J. & De Weert, E. 2007. What Do Educational Mismatch Tell Us About Skill Mismatches? A Cross-country Analysis. *European Journal of Education*, 42(1), 59-73.
- Beduwe, C., Espinasse, J.M. & Vincens, J. 2005. *Spécialité de formation, spécialité d'emploi et performance d'insertion: logique de métier versus logique compétence*. Toulouse: Ls Notes du LIRHE.
- Binder, N. 2007. *The Effect of Occupational Mismatch on Overqualification*. Universität Freiburg: Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftsforschung und Ökonometrie, Discussion Paper n° 01/07.
- Brunello, G. et al. (eds.) 2007. *Education and Training in Europe*. Oxford University Press.
- CEDEFOP 2010. *The Skill Matching Challenge. Analysing Skill Mismatches and Policy Implications*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Duncan, G.J. & Hoffman, S.D. 1981. The Incidence and Wage Effects of Overeducation. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86.
- Hartog, J. 2000. Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19, 131-147.
- Humblet, S. 2008. *Meten van horizontale mismatch bij jongeren in Vlaanderen*. Antwerpen: Vakgroep Algemene Economie, rapport SSL/OD2/2008.12.
- Mc Guinness, S. 2006. Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418.
- Ortiz, L. & Kucel, A. 2008. Do Fields of Study Matter for Over-Education? The Cases of Spain and Germany. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4-5), 305-327.
- Robst, J. 2007a. Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26, 397-407.
- Robst, J. 2007b. Education, College Major, and Job Match: Gender Differences in Reasons for Mismatch. *Education Economics*, 15(2), 159-175.
- Robst, J. 2008. Overeducation and College Major: Expanding the Definition of Mismatch between Schooling and Jobs. *The Manchester School*, 76(4), 349-368.
- Sloane, P. 2003. Much ado About Nothing? What does the Overeducation Literature Really tell us? In F. Buchel, A. de Grip & A. Mertens (Eds.), *Over-education in Europe. Current Issues in Theory and Policy*, Edward Elgar Publishing Cheltenham, 11-45.
- Van Trier, W. 2005. What, if anything, does the sonar experience teach us about monitoring the transition from school to work using survey data? In J. Vranken, et al. (Eds.), *Labour Market Research and Policy Making in Flanders. Conference Book*, Antwerpen, Garant, 263-286.
- Verhaest, D. & Omey, E. 2006a. Discriminating between alternative measures of overeducation. *Applied Economics*, 38, 2113-2212.
- Verhaest, D. & Omey, E. 2006b. Measuring the incidence of over- and under-education. *Quality and Quantity*, 40(5), 783-803.
- Verhaest, D. & Omey, E. 2010. The determinants of overeducation: different measures, different outcomes? *International Journal of Manpower*, 31(6), 608-625.
- Vincens, J. 2005. L'adéquation formation-emploi. In J.-F. GIRET, et al. (Eds.), *Des formations pour quels emplois?*, Editions La Découverte, 149-162.