


Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO)

PASO

Flanders



 Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap



Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO) Editie 2003

Provinciaal rapport Profiel van de Antwerpse organisaties op basis van de PASO-enquête

Gert Theunissen, Steven Marx, Monique Ramioul (HIVA)
m.m.v. Kris Vanherpe (Kamer van Koophandel en
Nijverheid van Antwerpen-Waasland)

Een onderzoek in opdracht van de Kamer van Koophandel en
Nijverheid van Antwerpen-Waasland

Colofon

Provinciaal rapport. Profiel van de Antwerpse organisaties op basis van de PASO-enquête / Gert Theunissen, Steven Marx, Monique Ramioul & Kris Vanherpe - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid (HIVA), 2003, 60 p.

Auteurs: **Gert Theunissen** is socioloog en wetenschappelijk medewerker aan het HIVA
Steven Marx is socioloog en wetenschappelijk medewerker aan het HIVA
Monique Ramioul is socioloog, hoofd van de sector Arbeid en Organisatie van het HIVA en copromotor van het PASO-onderzoek
Kris Vanherpe is manager van de Cel Arbeidsmarkt van de Kamer van Koophandel en Nijverheid van Antwerpen-Waasland.

Lay-outontwerp: Sandra Volders
Tekstverwerking: Evy Van Dael en Sandra Volders
Omslagontwerp: Rudy De Wit

Deze resultaten waren slechts mogelijk dankzij de financiële bijdrage van de Kamers van Handel en Nijverheid aan het PASO-onderzoek.

De minister vice-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme nam het initiatief en gaf de opdracht om PASO te starten. Het project kadert binnen het onderzoeksprogramma van het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkttrapporing (VIONA).

De Vlaamse minister van Economie, Buitenlands Beleid en E-government is mede-opdrachtgever. Het spoort met de doelen van het Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie.

De volgende partners ondersteunen het project:

- de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek,
- de administratie Werkgelegenheid,
- de administratie Economie,
- het Europees Sociaal Fonds.

Resultaten geven niet de visie weer van de VIONA-Stuurgroep of de Vlaamse Regering.

Copyright (2003) Hoger instituut voor de arbeid (K.U.Leuven)
E. Van Evenstraat 2e, 3000 Leuven

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

Bij gebruik van gegevens en informatie is een correcte bronvermelding verplicht.



Voorwoord

Vijf jaar geleden werd door de Kamer van Koophandel en Nijverheid Antwerpen-Waasland, met de financiële ondersteuning van het toenmalig Sociaal Impulsfonds van de stad Antwerpen het initiatief genomen om de vraagzijde van de arbeidsmarkt in het arrondissement Antwerpen in kaart te brengen.

Vanaf 2002 integreerde de Kamer van Koophandel en Nijverheid Antwerpen-Waasland haar onderzoek in de PASO-enquête. Tevens sloten de Kempense Kamer voor Handel en Nijverheid en de Kamer voor Koophandel en Nijverheid van het arrondissement Mechelen zich hierbij aan. PASO staat voor Panel Survey of Organizations in Flanders. Hiermee wilden de Kamers een antwoord bieden op de vaak gehoorde opmerking van bedrijven omtrent overbevraging.

Onze dank gaat uit naar de volledige onderzoeksequipe van PASO. Zij stonden in voor de wetenschappelijke uitvoering en analyse van het onderzoek. Hier wordt een rapport opgeleverd op maat van de provincie Antwerpen. Zij leverden de resultaten aan en verrichtten met grote nauwkeurigheid en inzet de diepere analyses die wij nodig achtten. Dit laat ons toe om een uniek rapport uit te brengen met conclusies, gestoeld op betrouwbare gegevens.

Wij willen hierbij de 537 ondernemingen uit de provincie danken voor hun medewerking aan deze uitgebreide bevraging. Zij vertegenwoordigen samen de werkgelegenheid van meer dan 61 600 werknemers.

Inhoud

Lijst tabellen	7
Hoofdstuk 1. Inleiding	11
Hoofdstuk 2. Het ruimere onderzoekskader	13
2.1 PASO Flanders	13
2.2 Regionale omschrijving	15
2.3 Het organisatielandschap in de provincie Antwerpen	16
2.4 Responsanalyse	17
2.5 Welke organisaties hebben deelgenomen?	19
Hoofdstuk 3. Werkgelegenheid	23
3.1 Tijdelijke arbeid	24
3.2 Uitzendarbeid	25
3.3 Deeltijdarbeid	26
3.4 Diversiteit: aanwezigheid van kansengroepen op de arbeidsmarkt	28
Hoofdstuk 4. Vacatures en selectie	35
4.1 Waren er vacatures?	35
4.2 Vacatures ter uitbreiding of ter vervanging?	36
4.3 Hoe werden vacatures ingevuld?	38
4.4 Vacatures ja, en aanwervingen?	39
4.5 Geen vacatures of aanwervingen, maar waarom niet?	40
4.6 Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel	42
4.7 Moeilijk invulbare vacatures en hoe men daarmee omgaat	45
Hoofdstuk 5. Dynamiek op de arbeidsmarkt	51
5.1 Instroom, uitstroom en groei	51
5.2 Verwachte evolutie van de werkgelegenheid	53

Hoofdstuk 6. Conclusies voor de provincie Antwerpen _____ 55

Bibliografie _____ 59

Lijst tabellen

Hoofdstuk 2		HET RUIMERE ONDERZOEKSKADER
Tabel 2.1	Vergelijking van de populatiegegevens voor de provincie Antwerpen met deze voor Vlaanderen	16
Tabel 2.2	Vergelijking van de respons- en de populatiegegevens voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen	18
Tabel 2.3	Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %	20
Tabel 2.4	Structuur van de vestigingen voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %	20
Hoofdstuk 3		WERKGELEGENHEID
Tabel 3.1	Contractvorm van werknemers naar grootte voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %	24
Tabel 3.2	Contractvorm van werknemers naar sector voor de provincie Antwerpen, in %	24
Tabel 3.3	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen	25
Tabel 3.4	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet naar sector voor de provincie Antwerpen	26
Tabel 3.5	Arbeidsregime van werknemers naar grootte voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %	27
Tabel 3.6	Arbeidsregime van werknemers naar sector voor de provincie Antwerpen, in %	28
Tabel 3.7	Tewerkstelling van mannen en vrouwen voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %	29
Tabel 3.8	Tewerkstelling van mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Antwerpen, in %	29
Tabel 3.9	Arbeidsregime van werknemers naar geslacht voor de provincie Antwerpen, in %	30
Tabel 3.10	Percentage voltijds werkende mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Antwerpen	31
Tabel 3.11	Opleidingsniveau van werknemers voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %	31

Tabel 3.12	Opleidingsniveau van werknemers naar sector voor de provincie Antwerpen, in %	32
Tabel 3.13	Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar grootte voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen	33
Tabel 3.14	Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar sector voor de provincie Antwerpen	34

Hoofdstuk 4 **VACATURES EN SELECTIE**

Tabel 4.1	Percentage vestigingen met vacatures in 2001 voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen	36
Tabel 4.2	Percentage vestigingen met vacatures in 2001 naar sector voor de provincie Antwerpen	36
Tabel 4.3	Aantal uitbreidings- en vervangingsvacatures tussen 1 januari 2001 en 31 december 2001, voor vestigingen in de provincie Antwerpen met twintig werknemers of meer	37
Tabel 4.4	Manier van invulling van vacatures naar personeelscategorie voor de provincie Antwerpen, in %	39
Tabel 4.5	Percentage vestigingen dat in 2001 al dan niet tijdelijk nieuwe werknemers via externe kanalen heeft aangeworven, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen	39
Tabel 4.6	Percentage vestigingen dat in 2001 al dan niet tijdelijk nieuwe werknemers via externe kanalen heeft aangeworven, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de provincie Antwerpen	40
Tabel 4.7	Redenen voor de afwezigheid in 2001 van vacatures of externe aanwervingen, naar grootte en voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %	41
Tabel 4.8	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %	42
Tabel 4.9	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Antwerpen, in %	44
Tabel 4.10	Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar personeelscategorie voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen	45
Tabel 4.11	Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de provincie Antwerpen	46
Tabel 4.12	Redenen voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Antwerpen, in %	47

Tabel 4.13	Maatregelen als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Antwerpen, in %	49
------------	--	----

Hoofdstuk 5 **DYNAMIEK OP DE ARBEIDSMARKT**

Tabel 5.1	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %	52
Tabel 5.2	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 naar sector voor de provincie Antwerpen, in %	52
Tabel 5.3	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %	53
Tabel 5.4	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 naar sector voor de provincie Antwerpen, in %	54

Hoofdstuk 1

Inleiding

In 2002 werd de optie genomen om het prospectief onderzoek naar de vraagzijde van de Antwerpse arbeidsmarkt te integreren in het PASO-panel. Deze integratie vergde enige voorbereiding en overleg, teneinde het werk dat de voorgaande jaren door de Kamer van Koophandel en Nijverheid Antwerpen-Waasland werd gepresteerd niet verloren te laten gaan. Tevens sloten de Kempense Kamer voor Handel en Nijverheid en de Kamer voor Koophandel en Nijverheid van het arrondissement Mechelen zich hierbij aan. De resultaten van dit onderzoek moesten immers toelaten om trends te analyseren, een vergelijking te maken tussen de provincie Antwerpen en Vlaanderen en de thema's van de knelpunten, kansengroepen en oplossingsstrategieën te behouden.

In het voorjaar van 2002 werd het bedrijfsleven op de hoogte gebracht van de samenwerking met PASO via een uitgebreid interview met de onderzoekscoördinatoren, prof. Luc Sels van de K.U.Leuven en prof. Monique Ramioul van het HIVA, in het ledenblad *Ondernemers*. Vervolgens werden de ondernemingen die geselecteerd werden uit de steekproef per brief aangemoedigd om deel te nemen aan de enquête.

De arbeidsmarkt is een sterk evolutief gegeven en uiteraard sterk onderhevig aan de economische conjunctuur. Als werkgeversorganisatie is het belangrijk om deze polsslag te voelen en tijdig via beleidsaanbevelingen en concrete acties bij te sturen. Voortdurende bijstelling van kwalificaties, is slechts één greep uit de vele aanbevelingen tot levenslang leren.

Wanneer men zicht wenst te krijgen op deze evoluties en trends dan is een longitudinale bevraging van eenzelfde groep van ondernemingen aangewezen. Het specifieke aan dit onderzoek is niet alleen het Vlaamse niveau, maar ook de opname van de quartaire sector (overheid en non-profit) in de steekproef. Deze ruimere steekproef liet dan ook toe om te stratifiëren naar sector (primaire/secundaire, tertiaire en quartaire). Ten slotte werd er ook geselecteerd op werkgevers vanaf één werknemer. Dit laat toe om in de analyse telkens een onderscheid te maken tussen de kleine onderneming van minder dan twintig werknemers en de anderen.

Zoals reeds werd vermeld, werden aan de onderzoeksequipe specifieke analyses gevraagd omtrent de vergelijking provincie en Vlaanderen. Deze vergelijking leidt bij bepaalde thema's tot opmerkelijke vaststellingen.

Hoofdstuk 2

Het ruimere onderzoekskader

2.1 | PASO Flanders

Dit rapport is het eindresultaat van een samenwerking tussen de verschillende Vlaamse Kamers van Handel en Nijverheid en het PASO-team. Alvorens dieper in te gaan op de resultaten van dit project, willen we kort PASO Flanders aan u voorstellen.

PASO Flanders is een consortium van onderzoekers verbonden aan de universiteiten van Leuven en Antwerpen, het Hoger Instituut voor de Arbeid en IDEA Consult. In opdracht van VIONA en de Administratie Werkgelegenheid meet PASO jaarlijks de polsslag bij een zelfde groep van Vlaamse organisaties en bedrijven aan de hand van een vragenlijst die peilt naar het strategisch management van personeel, organisatie, technologie en innovatie. In wat volgt, geven we toelichting bij de doelstelling van het onderzoek, de beoogde onderzoekseenheid, de wijze van steekproeftrekking en de methode van bevraging.

2.1.1 | Doelstellingen

Het PASO-project heeft een dubbele doelstelling. Enerzijds is dit onderzoek een tegemoetkoming aan de behoefte aan *accurate informatie* over evoluties aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Anderzijds moet PASO door een betere coördinatie van wetenschappelijk vraagzijdeonderzoek een antwoord bieden op de meermaals gesignaleerde problemen van *overbevraging* bij organisaties.

Veel van de actuele problemen op de arbeidsmarkt krijgen vorm binnen de bedrijfsmuren. Denken we aan de impact van reorganisaties op de in- en uitstroom van personeel of de gevolgen van product- en procesinnovaties voor de vereiste en gevraagde kwalificaties van werknemers. Vraagzijdeonderzoek kan het beleid voorzien van essentiële informatie omtrent de dagelijkse realiteit in bedrijven, zodat beter kan worden ingespeeld op specifieke problemen. Deze informatieverstrekende functie krijgt een extra dimensie door het longitudinaal karakter van de bevraging. Aangezien deze panelstudie jaarlijks een zelfde groep Vlaamse organisaties ondervraagt, wordt een basis gecreëerd

voor de opvolging van evoluties in het product-, technologie-, organisatie- en personeelsbeleid. Naast het opsporen van trends schept het longitudinaal karakter van de studie ook mogelijkheden op het vlak van beleidsevaluatie en -planning. De meeste evaluatiestudies slagen niet in hun opzet, omdat ze zich beperken tot eenmalige, cross-sectionele metingen en daardoor de impact van beleidsmaatregelen niet accuraat kunnen vatten. Het evalueren van het huidige beleid, het opsporen van knelpunten en opportuniteiten en het detecteren van behoeften aan de vraagzijde zijn essentiële stappen in de richting van een meer gerichte beleidsplanning.

Ten tweede tracht PASO bij te dragen tot een *betere coördinatie en een verhoogde efficiëntie en effectiviteit* van wetenschappelijk vraagzijdeonderzoek. De opvolging van een panel levert een unieke dataset op, die onder bepaalde voorwaarden ter beschikking kan gesteld worden aan andere onderzoeksteams die zich op het terrein van het arbeidsmarktonderzoek bewegen. Hierdoor kan het evenwicht tussen dataverzamelings- en analysetijd hersteld worden. Naast de exploitatie (in functie van valorisatie) van de databank, kunnen jaarlijks externe onderzoeksgroepen aansluiten bij het ontwerp van de vragenlijst zodat ook op dit niveau de krachten gebundeld worden en overbevraging wordt tegengegaan. Hier situeert zich de oorsprong van de samenwerking met de Vlaamse Kamers van Handel en Nijverheid. De *overlap* inzake bevraagde thema's met de tewerkstellingsenquête van de Kamer van Koophandel en Nijverheid Antwerpen-Waasland vormde de aanleiding om samen in zee te gaan. Concreet houdt deze samenwerking het opleveren van provinciale rapporten in.

2.1.2 | Bevraging van de ganse economie op vestigingsniveau

We hebben ervoor geopteerd organisaties te benaderen op vestigingsniveau. Een vestiging omschrijven we als 'elk filiaal waar al dan niet meerdere economische activiteiten worden uitgevoerd'. Waarom onderzoek op vestigingsniveau? We gaan ervan uit dat een vestiging een relatief autonoom organisatie- en personeelsbeleid kan voeren (dit is onafhankelijk van de overkoepelende organisatie). Belangrijke beslissingen worden vaak op vestigingsniveau genomen. Daar komt bij dat een bevraging op vestigingsniveau de correctheid en volledigheid van de verzamelde informatie ten goede komt. De respondent moet immers enkel antwoorden voor de vestiging waarin hij/zij werkt en niet voor een groter geheel. Tot slot heeft een bevraging op vestigingsniveau als belangrijk voordeel dat de lokale arbeidsmarktproblemen beter in kaart kunnen worden gebracht.

Bij de selectie van vestigingen werden geen exclusiecriteria gehanteerd. Dit wil zeggen dat alle organisaties met minstens één werknemer in aanmerking kwamen en dat alle sectoren (privaat en publiek; profit en non-profit) vertegenwoordigd zijn in de steekproef.

2.1.3 | Steekproef

Er bestaan weinig bronnen die informatie verstrekken over Vlaamse organisaties op vestigingsniveau. De meest volledige informatie kan worden gevonden bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Deze instelling verzamelt de gegevens van alle Belgische werkgevers (het RSZ-werkgeversbestand) en hun inrichtingen (het RSZ-inrichtingenbestand). Op basis van het unieke RSZ-nummer werden deze twee bestanden geïntegreerd. Het resultaat was een bestand met alle Belgische vestigingen, met inbegrip van de private, de overheids- en de non-profitsectoren. De gemeente en het postnummer werden gebruikt om de Vlaamse organisaties uit het bestand te filteren. Naast haar volledigheid schuilt een ander belangrijk voordeel van het bestand in de informatie die ze bevat. De data lieten ons toe een gestratificeerde toevalssteekproef te trekken met sector, grootte en provincie als stratificatievariabelen. Hierdoor wordt de representativiteit van de steekproef op deze drie variabelen gegarandeerd.

2.1.4 | Bevraging

Er is geopteerd de bevraging te organiseren in de vorm van een websurvey. Dit houdt in dat alle geselecteerde organisaties een folder toegestuurd kregen met de situering van het onderzoek en het adres van de vragenlijst op het web. Door middel van een unieke gebruikerscode en bijhorend paswoord konden de respondenten inloggen en de vragenlijst online invullen. De kleinste vestigingen (minder dan tien werknemers) en vestigingen die geen toegang hadden tot het web, kregen een schriftelijke versie van de vragenlijst (postenquête). De eerste brief met folder werd gevolgd door een schriftelijke rappel en twee telefonische follow-ups. Ook hier kregen de organisaties uitdrukkelijk de mogelijkheid een schriftelijke vragenlijst aan te vragen. We peilden tevens naar de redenen van non-respons bij organisaties die niet wensten deel te nemen aan het onderzoek.

2.2 | Regionale omschrijving

De analyses die in dit rapport worden voorgesteld, hebben betrekking op de provincie Antwerpen. We vergelijken de resultaten telkens met de cijfers voor het Vlaams Gewest, zodat meteen duidelijk is of de provincie op het thema in kwestie al dan niet een eigen profiel heeft.

Waar nodig hebben we gebruik gemaakt van weegvariabelen om te corrigeren voor scheeftrekkingen in het bestand, zowel deze die het gevolg waren van het steekproefdesign (onder andere de opname van een onevenredig

groot aantal grote organisaties) als deze die te wijten zijn aan differentiële responsratio's.¹

De sectorindeling die als achtergrondvariabele wordt gebruikt in de regionale rapporten deelt de organisaties op in drie groepen. De eerste groep is de primaire/secundaire sector. In deze groep zijn verschillende subsectoren opgenomen, namelijk Landbouw, Industrie en Bouw. In de tweede groep, de tertiaire sector, zitten Handel en Horeca, Vervoer, Opslag, Communicatie en Financiële en Zakelijke Dienstverlening. De derde en laatste groep is de quaire sector, bestaande uit Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen, Gezondheidszorg en Onderwijs.

2.3 | Het organisatielandschap in de provincie Antwerpen

In dit deel wordt kort een overzicht gegeven van 'het organisatielandschap' in de provincie Antwerpen.

Tabel 2.1 Vergelijking van de populatiegegevens voor de provincie Antwerpen met deze voor Vlaanderen

	Antwerpen		Vlaanderen	
	N	%	N	%
Sector				
Landbouw en Ontginning	944	2,1	4 762	3,0
Industrie	4 277	9,4	16 311	10,3
Bouw	4 501	10,0	17 443	11,0
Handel en Horeca	16 934	37,5	57 325	36,2
Vervoer, Opslag en Communicatie	2 571	5,7	7 459	4,7
Financiële en Zakelijke Dienstverlening	11 113	24,6	36 274	22,9
Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen	1 712	3,8	7 208	4,6
Gezondheidszorg en Onderwijs	3 145	7,0	11 731	7,4
Grootte				
<10 werknemers	35 646	78,9	127 054	80,2
10-49 werknemers	7 459	16,5	24 692	15,6
50-99 werknemers	1 103	2,4	3 611	2,3
100-199 werknemers	559	1,2	1 817	1,2
≥200 werknemers	430	1,0	1 339	0,8
Totaal	45 197	100,0	158 513	100,0

* Ongewogen.

Bron: Populatiegegevens berekend op basis van het werkgevers- en inrichtingenbestand van de RSZ van 2001

¹ Voor organisaties met minder dan twintig werknemers werd gewogen naar sector, tenzij de analyses zelf naar sector waren opgesplitst. Voor de grotere vestigingen wogen we naar een combinatie van grootte en sector, naar grootte per sector als sector een analysevariabele was of, waar de organisatiegrootte in overweging werd genomen, naar sector per grootteklasse.

In tabel 2.1 wordt de verdeling over sector en grootte voorgesteld voor alle Antwerpse vestigingen. Vlaanderen is ook steeds opgenomen in de tabellen om door middel van een vergelijking de specifieke kenmerken van de economie in de provincie te ontdekken. Deze informatie kan later van pas komen bij de interpretatie van de cijfers.

In deze tabel valt de grote overeenkomst tussen de Antwerpse en Vlaamse vestigingenpopulatie op. Naar grootte zijn de verschillen zelfs te klein om te bespreken. Ook naar sector zijn de afwijkingen eerder gering. Iets sterker uitgebouwd in Antwerpen zijn de tertiaire deelsectoren Handel en Horeca, Vervoer, Opslag en Communicatie en Financiële en Zakelijke Dienstverlening. De primaire bedrijvigheid, de secundaire sectoren Industrie en Bouw en de quartaire deelsectoren Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen en Gezondheidszorg en Onderwijs maken in Antwerpen een iets kleiner aandeel uit van de totale groep van organisaties dan dit in Vlaanderen het geval is. Behalve voor de primaire sector is de afwijking echter marginaal.

2.4 | Responsanalyse

De verdeling van de verschillende sectoren en grootteklassen in het responsbestand wijkt in sommige gevallen sterk af van de verdelingen die we hierboven zagen voor de populatiegegevens. Tabel 2.2 geeft een vergelijking tussen de respons en de populatie voor de provincie Antwerpen en het Vlaams Gewest. We bespreken hieronder in beknopt verslag de respons en populatie van Antwerpen, samen met de gevolgen voor het bestand en het wegen van de data. Een analoge redenering kan worden toegepast op de data voor Vlaanderen.

Eerst bekijken we de respons en de populatiegegevens naar grootte. Dit is ook waar de grootste afwijkingen tussen respons en populatie zitten. Uit de populatiegegevens bleek dat de overgrote meerderheid (88%) van de organisaties minder dan twintig werknemers telt. De grote organisaties daarentegen maken slechts 2% uit van het totale populatiebestand. Uit het responsbestand komt een geheel ander beeld naar voren. Hier zijn de organisaties namelijk min of meer gelijk verdeeld over de drie grootteklassen. Deze afwijking tussen respons en populatie was echter gepland. Bij het uittekenen van het steekproefplan beslisten we immers om aan grote organisaties een grotere 'trekkingskans' toe te kennen. Twee redenen lagen aan de grondslag van deze ingreep. Ten eerste staan grotere organisaties in voor een groter gedeelte van de werkgelegenheid. Omdat we uitspraken wilden doen over de werknemers in Vlaanderen en de verschillende regio's, moesten we ervoor zorgen dat er voldoende grote organisaties in het onderzoek opgenomen waren. Ten tweede, en hiermee samenhangend, zijn deze grote vestigingen sterk ondervertegenwoordigd in het Vlaamse organisatielandschap. Indien we alle organisaties, ongeacht de grootte, een zelfde kans hadden gegeven om in de steekproef

terecht te komen, zou ook onze steekproef uit bijna 90% kleine organisaties bestaan hebben. Het resultaat zou dan geweest zijn dat het databestand onvoldoende grote organisaties bevatte om representatieve uitspraken te kunnen doen per grootteklasse. Samengevat laat de gecreëerde afwijking tussen respons en populatie ons toe om per dimensieklasse veralgemeenbare uitspraken te doen. Bovendien voerden we bij de analyses waar geen onderscheid werd gemaakt naar grootte steeds een weging door. Dit wil zeggen dat de antwoorden van de organisaties uit de verschillende grootteklassen een bepaald gewicht meekrijgen, waardoor ze sterker of minder sterk meetellen in de analyse. De gewogen cijfers representeren de populatie in kwestie op correcte wijze.

Tabel 2.2 Vergelijking van de respons- en de populatiegegevens voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen

	Respons Antwerpen		Populatie Antwerpen		Respons Vlaanderen		Populatie Vlaanderen	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sector								
Primair/secundair	122	22,7	9 722	21,5	479	23,9	38 516	24,3
Tertiair	229	42,6	30 618	67,7	777	38,7	101 058	63,8
Quartaire	186	34,6	4 857	10,8	751	37,4	18 939	12,0
Grootte								
<20 werknemers	183	34,1	39 663	87,8	701	34,9	140 311	88,5
20-99 werknemers	176	32,8	4 545	10,1	692	34,5	15 046	9,5
≥100 werknemers	178	33,1	989	2,2	614	30,6	3 156	2,0
Totaal	537	100,0	45 197	100,0	2 007	100,0	158 513	100,0

* Ongewogen.

Bron: Responscijfers berekend op basis van PASO 2002; populatiegegevens berekend op basis van het werkgevers- en inrichtingenbestand van de RSZ van 2001

Ook naar sector laten respons en populatie een andere verdeling zien. Zo blijkt dat in het bestand organisaties uit de quartaire sector sterk oververtegenwoordigd zijn, en dat de tertiaire sectoren enigszins ondervertegenwoordigd zijn. Deze afwijkingen waren niet gepland. We reiken twee verklaringen aan voor de vastgestelde deviaties. Enerzijds is er de samenhang met grootte. Zoals we zagen in tabel 2.1 bestaat de tertiaire sector voor een groot deel uit vestigingen uit de Handel en Horeca. Daar deze vestigingen vaak kleinere vestigingen zijn, kregen zij dus een kleinere kans om aangeschreven te worden. Hoewel ongewild, kan ook de sectorafwijking dus voor een gedeelte verklaard worden vanuit het steekproefplan. Anderzijds hebben we ook gemerkt dat de responscijfers niet voor alle sectoren even hoog lagen. Zo was de respons in de quartaire sector iets hoger dan deze in de tertiaire sector. Ook hier

weer wordt er gewerkt met wegingen die de vastgestelde afwijkingen teniet doen. Concreet wil dit zeggen dat in de tabellen waar geen onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende sectoren, een weging wordt toegepast die vestigingen uit de tertiaire sectoren iets zwaarder laat meetellen, en organisaties uit de quartaire sector iets minder zwaar.

Het uiteindelijke databestand bevat gegevens over 2 007 Vlaamse organisaties, waarvan 537 in de provincie Antwerpen. Berekend op het totaal aantal verzendingen (11 491) bedraagt de respons 17,5%.² De RSZ-gegevens waren tijdens de steekproeftrekking echter reeds een jaar oud, waardoor er onvermijdelijk een aantal gefaalde organisaties of foute adresgegevens in het steekproefbestand slopen. Rekening houdend met deze fouten, en de dubbels (organisaties die tweemaal in het steekproefbestand zaten) die tijdens de telefonische rappel aan het licht kwamen, bedraagt de uiteindelijke respons 19% (2 007/10 574). Een vergelijking tussen de respons op de postenquête en de websurvey brengt geen verschillen aan het licht. Dit is opmerkelijk aangezien de postenquête beduidend korter was dan de websurvey.

2.5 | Welke organisaties hebben deelgenomen?

Nu we weten hoe de uiteindelijke steekproef is samengesteld, kunnen we verder enkele achtergrondkenmerken van de deelnemende vestigingen bespreken. Concreet zullen we het familiaal karakter en de structuur van de vestigingen bekijken.

2.5.1 | Familiaal karakter van de vestigingen

Een organisatie kan als een familiebedrijf worden geklasseerd wanneer de eigendom en het management niet gescheiden zijn maar worden gecontroleerd door één familie. Wat betreft eigendom, moet de meerderheid ($\geq 50\%$) van de aandelen in familiale handen zijn. Wat het management aangaat, moeten de leidinggevende functies overwegend door familieleden worden uitgeoefend. Het familiale karakter is dus een samengestelde variabele op basis van twee vragen. De antwoordpercentages op deze vragen zijn ook weergegeven in tabel 2.3. Deze vragen werden enkel gesteld aan vestigingen die aangeven geen publieke instelling te zijn, dus enkel aan de private organisaties.

² De respons kan op deze manier niet worden berekend per provincie of arrondissement, omdat de analyse van dubbels en 'afvallers' niet op dit niveau is gebeurd.

Tabel 2.3 Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %

	Antwerpen (N=370)		Vlaanderen (N=1 310)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Familiaal karakter	70,6	33,8	74,6	41,3
Bedrijfsleiding in handen van één familie	74,5	33,7	77,9	42,0
Eigendom in handen van één familie	74,0	39,8	77,9	47,4

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.
Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In zowat een derde van de Antwerpse vestigingen vanaf twintig werknemers is zowel de leiding als de eigendom in handen van één familie. Dit percentage ligt een stuk onder het Vlaamse gemiddelde (41%). Bij de organisaties tot twintig werknemers bedraagt het aandeel organisaties met een familiaal karakter 70%, vier procentpunten minder dan het corresponderende Vlaamse cijfer.

2.5.2 | Structuur van de vestigingen

Een tweede achtergrondvariabele die we even op de voorgrond wensen te plaatsen, is de (hiërarchische) structuur. Vermits de PASO-bevraging plaatsvond op het niveau van vestigingen, is het belangrijk te weten of deze vestigingen zelfstandige organisaties zijn, ofwel de hoofdzetel vormen van een geheel met meerdere vestigingen, ofwel een vestiging zijn van een groter geheel, maar niet de hoofdzetel. Bij de deelvstigingen en hoofdzetels werd een onderscheid gemaakt tussen Belgische en internationale entiteiten (tabel 2.4).

Tabel 2.4 Structuur van de vestigingen voor de provincie Antwerpen en Vlaanderen, in %

Structuur	Antwerpen (N=529)		Vlaanderen (N=1 980)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Zelfstandige vestiging zonder bijkomende vestigingen	74,9	43,1	78,5	47,6
Hoofdzetel van een Belgische vestiging of overheid met meerdere vestigingen	10,5	21,2	7,2	19,5
Hoofdzetel van een buitenlandse vestiging of overheid met meerdere vestigingen	0,0	1,0	1,3	1,7
Vestiging van een Belgische vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	6,8	18,5	8,3	19,0
Vestiging van een buitenlandse vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	7,8	16,2	4,8	12,2

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.
Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Kleine organisaties vormen veel vaker dan grotere een op zich staande eenheid: drie kwart van de Antwerpse vestigingen met minder dan twintig werknemers is een zelfstandige organisatie zonder bijkomende vestigingen, tegenover 43% van de macro-organisaties. Beide percentages liggen lager dan de Vlaamse cijfers. Ook zijn er in Antwerpen relatief gesproken minder hoofdzetels van buitenlandse organisaties. Deelvestigingen van buitenlandse organisaties, als ook hoofdzetels van Belgische organisaties, zijn wel sterker vertegenwoordigd in de provincie dan in het Gewest.

Hoofdstuk 3

Werkgelegenheid

De opdracht van de Kamer van Koophandel voor PASO betrof in het bijzonder analyses inzake werkgelegenheid, een thema dat sterk was uitgewerkt in de enquête. Zo is er onder meer gevraagd naar een opdeling van de werknemers naar statuut (arbeiders/bedienden), naar geslacht, naar contractvorm (onbepaalde/bepaalde duur), naar arbeidsregime (voltijds/deeltijds en verschillende vormen van deeltijdarbeid) en naar opleidingsniveau. Verder is er ook informatie gevraagd over het aantal werknemers van buitenlandse oorsprong (afkomstig van buiten de Europese Unie, afkomstig uit Turkije of een Maghrebland).

Omwille van het grote aantal cijfergegevens in dit stuk van de vragenlijst bleek de respons ten opzichte van andere thematische onderdelen iets terug te vallen. Een hogere non-respons voor 'cijferdelen' in enquêtes is een gekend en helaas moeilijk te voorkomen gegeven. Voor Antwerpen betekent dit dat de globale respons van 537 eenheden (cf. tabel 2.2) iets terugvalt: 490 organisaties hebben minstens één vraag ingevuld waarin gepeild werd naar werknemersaantallen. De respons verschilt echter van vraag tot vraag en wordt om die reden in elke tabel vermeld.

De totale werkgelegenheid in de 490 organisaties bedraagt 61 665 werknemers. Opnieuw blijkt de scheeftrekking naar vestigingsgrootte. De gemiddelde werkgelegenheid per vestiging ligt met 126 werknemers immers zeer hoog. Het (gewenste) gevolg is echter wel dat we over een voldoende groot aantal werknemers informatie hebben om representatieve uitspraken te doen over de Antwerpse werkgelegenheid.

Het zwaartepunt van deze werkgelegenheid ligt in de tertiaire sector: met 37% van de werkenden is deze sector het sterkst vertegenwoordigd. De quartaire organisaties nemen 36% van de werknemers voor hun rekening, de overige 27% werkt in de primaire of de secundaire sector. Ook naar sector kunnen we veralgemeenbare uitspraken doen.

In wat volgt zal een overzicht worden gegeven van de belangrijkste kenmerken van de werkgelegenheid in Antwerpen. Eerst komen tijdelijke arbeid, deeltijdarbeid en uitzendarbeid aan bod. Vervolgens wordt er een apart deel besteed aan diversiteit op de arbeidsmarkt.

3.1 | Tijdelijke arbeid

Op basis van de eerste golf van de PASO-bevraging stellen we vast dat gemiddeld genomen 90% van alle Vlaamse werknemers is tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur (tabel 3.1). Dit geldt zowel voor de organisaties met minder dan twintig werknemers als voor de grotere organisaties vanaf twintig werknemers. Voor de provincie Antwerpen zijn de cijfers vergelijkbaar. Bij de organisaties met meer dan twintig werknemers heeft niet meer dan 7% van de personeelsleden geen contract van onbepaalde duur.

Tabel 3.1 Contractvorm van werknemers naar grootte voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %

Contractvorm	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	Antwerpen (N=159)	Vlaanderen (N=574)	Antwerpen (N=138)	Vlaanderen (N=519)	Antwerpen (N=123)	Vlaanderen (N=408)
Onbepaalde duur	90,0	91,2	93,0	89,5	93,7	91,1
Bepaalde duur	8,0	5,6	5,8	8,6	5,0	8,0
Andere	2,0	3,2	1,2	1,9	1,3	0,9

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De cijfers verschillen echter wel per sector (tabel 3.2). De quartaire sector heeft globaal genomen het kleinste aandeel contracten van onbepaalde duur. Dit wordt echter enkel veroorzaakt door het geringere aandeel contracten van onbepaalde duur in de organisaties vanaf twintig werknemers. In de quartaire macro-organisaties bedraagt het aandeel contracten van bepaalde duur 11%. Dit is een bevestiging van een gegeven dat reeds langer gekend is, met name dat de overheid(ssectoren) meer met precare contracten werkt dan de private sectoren.

Tabel 3.2 Contractvorm van werknemers naar sector voor de provincie Antwerpen, in %

Contractvorm	Primair/secundair (N=66)		Tertiair (N=87)		Quartair (N=108)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Onbepaalde duur	81,8	96,4	91,8	94,8	92,4	87,4
Bepaalde duur	11,9	2,5	7,3	3,9	6,2	11,3
Andere	6,3	1,1	0,9	1,3	1,3	1,2

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Bij de macro-organisaties blijkt de primaire/secundaire sector het grootste aantal contracten van onbepaalde duur te hebben (96,4%). De situatie is er echter helemaal anders voor de micro-organisaties. De kleine primaire/secundaire organisaties werken verhoudingsgewijs het minst met contracten van onbepaalde duur; vooral het aandeel 'andere' contractvormen, zoals onder meer de banenplannen, valt hier op (6,3%).

3.2 | Uitzendarbeid

Uitzendarbeid kan bekeken worden als een specifieke vorm van tijdelijk werken. Nog meer dan tijdelijke arbeid is uitzendarbeid een flexibiliteitsinstrument. Bij stijgingen in de vraag of onvoorziene problemen, kunnen dankzij uitzendarbeid vlot extra werkkrachten worden ingezet voor een korte termijn. Uit een vraag rond gebruikte flexibiliteitsvormen bleek zelfs dat in de grotere organisaties uitzendarbeid de meest toegepaste flexibiliteitsvorm is om voorziene stijgingen in de vraag op te vangen. Ook bij onvoorziene stijgingen in de vraag wordt door veel grote organisaties uitzendarbeid als hulpmiddel ingeroepen, maar bij dit soort fluctuaties is overwerk de meest populaire maatregel. Bij de kleine vestigingen was het beeld helemaal anders. Hier antwoordde bijna niemand dat uitzendarbeid wordt toegepast om stijgingen in de vraag op te vangen. Overwerk bleek hier, naast extra tijdelijke contracten, inzet van collega's en variabele arbeidstijden de meest gehanteerde oplossing te zijn. Tabel 3.3 geeft het aandeel vestigingen weer die in 2001 uitzendkrachten hebben ingezet.

Tabel 3.3 Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen

Uitzendarbeid	Antwerpen (N=392)		Vlaanderen (N=1 428)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	14,5	46,8	16,0	43,7

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Zoals ook uit de analyses rond het gebruik van flexibiliteitsvormen bleek, is uitzendarbeid duidelijk meer ingeburgerd in grotere organisaties. Van de kleine Antwerpse vestigingen maakte in 2001 slechts 14,5% gebruik van uitzendarbeid, een percentage dat oploopt tot 47% bij de grote vestigingen. Het verschil moet wel enigszins genuanceerd worden, daar de kans dat een macro-organisatie uitzendkrachten inzet per definitie groter is dan een organisatie waar maar weinig mensen werken. Verder zien we dat kleine organisaties in Antwerpen iets minder gebruik maken van uitzendkrachten dan in Vlaan-

deren, terwijl in de grotere vestigingen uitzendarbeid iets meer toepassing geniet. Hierdoor is het verschil tussen kleine en grote organisaties wat betreft de inzet van uitzendkrachten nog meer uitgesproken in de provincie dan in het Gewest.

De grootste afwijkingen in het gebruik van uitzendarbeid vinden we terug als we de cijfers berekenen per sector (tabel 3.4). Vooral de quartaire sector hinkt achterop. Geen enkele van de ondervraagde kleine vestigingen en amper 7% van de grote vestigingen heeft in deze sector uitzendkrachten ingeschakeld. In de tertiaire sector heeft iets meer dan zes op tien grotere organisaties uitzendkrachten ingezet, in de primaire/secundaire sector is de verhouding zelfs zeven op tien. Bij de kleine organisaties is uitzendarbeid iets populairder in de tertiaire dan in de primaire/secundaire sectoren.

Tabel 3.4 Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet naar sector voor de provincie Antwerpen

Uitzendarbeid	Primair/secundair (N=91)		Tertiair (N=176)		Quartair (N=125)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	12,9	69,8	16,2	60,9	0,0	6,7

* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

3.3 | Deeltijdarbeid

Tabel 3.5 biedt een vergelijking tussen Antwerpen en Vlaanderen op het gebied van deeltijdwerk. Werknemers in kleinere Antwerpse organisaties werken vaker voltijds dan in Vlaamse organisaties. In de vestigingen met honderd werknemers of meer zijn er daarentegen in Antwerpen duidelijk meer mensen die voltijds werken dan in het Gewest.

Verder geeft de tabel de verdeling weer van de verschillende regimes deeltijdarbeid. Binnen de deeltijdse regimes is de klassieke halftijdse job (50-75%) nog steeds dominant. In elke grootteklasse neemt deze vorm het grootste aandeel deeltijdwerknemers voor zijn rekening. Algemeen genomen werkt ongeveer één werknemer op negen in een halftijdse job. De grote deeltijdse job is iets minder populair dan de halftijdse; kleine deeltijdarbeid is het minst ingeburgerd en komt vooral in de grootste organisaties nauwelijks voor.

Tabel 3.5 Arbeidsregime van werknemers naar grootte voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %

Arbeidsregime	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	Antwerpen (N=153)	Vlaandere n (N=580)	Antwerpen (N=131)	Vlaandere n (N=503)	Antwerpen (N=111)	Vlaandere n (N=371)
100% (voltijds)	70,5	75,3	75,0	77,0	83,9	75,6
75-100% (deeltijds)	9,4	8,2	8,2	7,7	5,9	9,0
50-75% (deeltijds)	14,5	11,3	12,5	11,2	8,9	13,5
<50% (deeltijds)	5,6	5,2	4,2	4,1	1,2	1,9

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Een belangrijke determinant in het fenomeen van de deeltijdarbeid is de sector. De sectorale verschillen in deeltijdarbeid worden weergegeven in tabel 3.6. We stellen vast dat deeltijdarbeid het meest voorkomt in de quartaire sector en het minst in de primaire/secundaire sectoren. Ook wordt er - en dit geldt voor alle sectoren - vaker deeltijds gewerkt in kleinere organisaties. In de industriële macro-organisaties werkt maar liefst 93,4% voltijds. Van de resterende werknemers werken de meesten hier in een grote halftijdse job, amper twee procent van de werknemers in deze vestigingen werkt minder dan dierkwart van de reguliere arbeidsduur. In de quartaire organisaties is meer dan 30% van de personeelsleden in een dergelijk regime tewerkgesteld.

Deeltijdarbeid vinden we dus vooral terug in dienstverlenende sectoren en veel minder in productiesectoren. Een combinatie van factoren ligt hieraan ten grondslag, waarbij de aard van het werk zeker een niet te onderschatten determinant is. Dienstverlenend werk is gemakkelijker in deeltijdarbeid te organiseren en productiviteitswinsten kunnen gemakkelijker in deeltijdse regimes worden gerealiseerd dan dit in industriële organisaties het geval is.

Ook geslacht is een belangrijke determinant in het al dan niet deeltijds werken. Een vergelijking tussen deeltijdwerk bij mannen en vrouwen wordt gepresenteerd in de paragraaf rond diversiteit (paragraaf 3.4.1.)

Tabel 3.6 Arbeidsregime van werknemers naar sector voor de provincie Antwerpen, in %

Arbeidsregime	Primair/secundair (N=89)		Tertiair (N=184)		Quartair (N=122)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
100% (voltijds)	84,1	93,4	70,3	86,1	51,7	52,8
75-100% (deeltijds)	1,9	4,4	9,8	6,3	17,4	11,4
50-75% (deeltijds)	8,3	2,0	15,4	6,1	17,8	28,3
<50% (deeltijds)	5,7	0,2	4,4	1,5	13,0	7,5

* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

3.4 | Diversiteit: aanwezigheid van kansengroepen op de arbeidsmarkt

Diversiteit kunnen we omschrijven als ‘het kleurrijker worden van personeel in organisaties’. Met kleur refereren we niet enkel naar afkomst, maar zeer algemeen naar al het personeel dat afwijkt van ‘de normwerknemer’. Deze normwerknemer wordt in de literatuur vaak voorgesteld als een jonge, autochtone, hooggeschoolde man. Iedereen die daarvan afwijkt, dus ouderen, laaggeschoolden, allochtonen en vrouwen, krijgt het etiket ‘risicogroep’ opgeplakt. Dit verwijst naar hun zwakke positie en beperkte kansen op de arbeidsmarkt. De laatste jaren is er echter een kentering opgetreden in het denken over deze groepen werknemers. Onder invloed van het HRM-discours wordt het gehele personeelsbestand als menselijk kapitaal geconcipieerd, dat optimaal benut moet worden. Sommige auteurs gaan verder en benadrukken dat omgaan met verschillen tussen mensen (man/vrouw, verschillende culturen) kan zorgen voor de noodzakelijke creativiteit, innovatie en dynamiek in de organisatie. De risicogroepen worden belangrijk binnen organisaties, en worden dan ook toepasselijk ‘kansengroepen’ genoemd. Een pleidooi voor meer diversiteit dus. De vraag dient evenwel gesteld in hoeverre deze ‘papierse evolutie’ in organisaties zelf is doorgedrongen. PASO heeft de aanwezigheid van enkele kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt onderzocht. Hieronder presenteren we de resultaten voor vrouwen, laaggeschoolden en allochtonen.

3.4.1 | Vrouwen

De aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt is de laatste jaren sterk toegenomen. De Vlaamse werkgelegenheid is geëvolueerd naar een 60-40 verhouding: op honderd werknemers zijn er zestig mannen en veertig vrouwen. In tabel 3.7 zien we dat de grotere Antwerpse vestigingen deze ratio niet halen

(64 mannen tegenover 36 vrouwen), maar dat in de kleine vestigingen sprake is van een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.

Tabel 3.7 Tewerkstelling van mannen en vrouwen voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %

Geslacht	Antwerpen (N=401)		Vlaanderen (N=1 469)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Mannen	50,0	64,0	57,5	60,6
Vrouwen	50,0	36,0	42,5	39,4

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Tabel 3.8 geeft de sekseverdeling weer in combinatie met sector. Er is duidelijk sprake van segmentering. Meteen in het oog springt het zeer hoge aandeel vrouwen in de quartaire sector: slechts één op de drie werknemers is hier een man. De primaire/secundaire sectoren daarentegen zijn duidelijk mannensectoren, met een aandeel mannen dat schommelt rond 80%. Enkel de werkgelegenheid in de kleine tertiaire organisaties neigt naar een evenwicht in seksesamenstelling; in de grote dienstverlenende vestigingen daarentegen zijn bijna zeven werknemers op de tien mannen. Samenvattend kunnen we stellen dat er in de quartaire sector duidelijk meer vrouwen tewerkgesteld, dat het mannelijk overwicht in de industriële sector zeer groot is en dat de aanwezigheid van vrouwen in tertiaire organisaties sterk samenhangt met de organisatiegrootte.

Tabel 3.8 Tewerkstelling van mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Antwerpen, in %

Geslacht	Primair/secundair (N=90)		Tertiair (N=187)		Quartair (N=124)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
	Mannen	77,6	85,6	46,5	68,5	31,6
Vrouwen	22,4	14,4	53,5	31,5	68,4	68,0

* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Vrouwen zijn dan wel meer en meer aanwezig in de Vlaamse organisaties, maar (de evolutie naar) kwantitatieve evenredigheid is nog geen garantie voor (een evolutie naar) kwalitatieve evenwaardigheid. Eén van de voornaamste kwalitatieve aspecten is het al dan niet voltijds werken. Tabel 3.9 kruist ar-

beidsregime met geslacht en vertelt ons wat reeds lang geweten is: vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen.

Tabel 3.9 Arbeidsregime van werknemers naar geslacht voor de provincie Antwerpen, in %

Arbeidsregime	Mannen		Vrouwen	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
100% (voltijds)	87,6	93,0	53,7	55,7
75-100% (deeltijds)	3,1	2,9	15,6	14,4
50-75% (deeltijds)	5,6	2,2	23,3	25,6
<50% (deeltijds)	3,8	1,8	7,3	4,2

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector; N=395.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Terwijl ongeveer 90% van de mannen voltijds werkt, blijft het aandeel voltijds werkende vrouwen rond de 55% hangen. Wat ook opvalt is de dominantie van de klassieke deeltijd baan: een kwart van de vrouwen heeft een arbeidsduur die zich situeert tussen 50 en 75% van het aantal uren die een voltijder presteert.

In de bespreking van deeltijdarbeid werd vastgesteld dat deeltijdjobs meer voorkomen in specifieke sectoren. Deze sectoren bleken zonet ook de sectoren te zijn waar veel vrouwen tewerkgesteld zijn. Een combinatie van deze tabellen geeft een inzicht in hoeverre deeltijdarbeid in deze sectoren enkel afhankelijk is van de aanwezigheid van vrouwen, of dat er misschien ook meer mannen zijn die deeltijds werken. In tabel 3.10 valt eerst en vooral de sectorale logica op bij het deeltijdwerk van mannen: als mannen dan al deeltijds werken, is het eveneens in dienstverlenende sectoren, en dan vooral in de quartaire sector, of nog specifieker, in de subsectoren Gezondheidszorg en het Onderwijs. De aandelen van mannen die deeltijds werken komen echter nergens in de buurt van de vrouwelijke percentages. Het aandeel voltijds werkende vrouwen kent over de verschillende sectoren een zeer gediversifieerd beeld. Deze aanzienlijke intersectorale verschillen inzake deeltijdarbeid bij vrouwen tonen onomstotelijk aan dat niet enkel aanbodfactoren, zoals de voorkeur van vrouwen om deeltijds danwel voltijds te werken, aan de grondslag liggen van de inzet van deeltijdarbeid, maar dat organisaties ook vaak een seksespecifieke logica volgen bij het verdelen van arbeid over voltijd- of deeltijd banen.

Tabel 3.10 Percentage voltijds werkende mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Antwerpen

	Primair/secundair (N=89)		Tertiair (N=184)		Quartair (N=122)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Mannen voltijds	94,2	97,0	86,2	94,1	76,7	77,0
Vrouwen voltijds	50,0	71,6	56,7	68,7	40,1	41,4

* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

3.4.2 | Laaggeschoolden

Een tweede diversiteitsindicator betreft het opleidingsniveau van werknemers. Slechts weinig bronnen geven informatie over het scholingsniveau op niveau van de vestiging. Om de complexiteit van de vragenlijst niet al te zeer op te drijven, werkten we met drie klassen: laaggeschoold (dit is maximaal diploma lager onderwijs of lager secundair onderwijs), middelbaar geschoold (dit is maximaal diploma hoger secundair onderwijs) en hooggeschoold (dit is diploma hoger onderwijs of universiteit).

Bekijken we in tabel 3.11 de kolom voor Vlaamse organisaties vanaf twintig werknemers, dan zien we dat de aandelen van de drie opleidingsniveaus zeer dicht bij elkaar liggen. De laag- en middelbaar geschoolden vormen elk net iets minder dan een derde van het personeelsbestand, terwijl de middelbaar geschoolden net iets meer dan een derde van de *stock* uitmaken. Ook in de gemiddelde kleine Vlaamse organisatie is ongeveer een derde van het personeelsbestand hooggeschoold. In deze organisaties is de oververtegenwoordiging van middelbaar geschoolden echter meer uitgesproken. De verschillen tussen de provincie en het Gewest zijn aanzienlijk. In Antwerpen vinden we minder laaggeschoolde werknemers terug. In de kleine vestigingen worden de jobs vooral door middelbaar geschoolden ingevuld (bijna 56%), in de grotere organisaties vormen de hooggeschoolden de grootste groep met 39%.

Tabel 3.11 Opleidingsniveau van werknemers voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %

Opleidingsniveau	Antwerpen (N=222)		Vlaanderen (N=819)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	17,6	24,4	26,7	31,7
Middelbaar	55,9	36,7	41,0	36,7
Hoog	26,5	38,9	32,3	31,6

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Tabel 3.12 geeft de verdeling van de scholingsgraad voor de verschillende sectoren in de provincie Antwerpen.

Tabel 3.12 Opleidingsniveau van werknemers naar sector voor de provincie Antwerpen, in %

Opleidingsniveau	Primair/secundair (N=43)		Tertiair (N=97)		Quartaire (N=82)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	24,1	46,4	17,8	18,5	10,6	13,9
Middelbaar	68,5	38,8	55,7	47,2	45,5	24,2
Hoog	7,4	14,8	26,5	34,2	43,9	61,9

* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Zoals verwacht is het hoogste aandeel lagergeschoolden te vinden in de primaire/secundaire sector. Verder valt hier in vergelijking met de andere sectoren het lage aandeel hogeschoolden op. In de kleine agrarisch-industriële vestigingen is ongeveer twee derde van het personeel middelbaar geschoold, in de grote vestigingen is bijna de helft van de werknemers laaggeschoold. In de quartaire sector vinden we het kleinste aandeel laaggeschoolden terug, samen met een sterke oververtegenwoordiging van hoogopgeleiden. De tertiaire sector neemt qua scholingsprofiel een middenpositie in: vooral middelbaar geschoolden zijn hier sterk aanwezig.

3.4.3 | Allochtonen

Een laatste kansengroep die in de PASO-enquête aan bod kwam, zijn de allochtonen. Hoewel bij de overheid de intentie bestaat om de achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt volledig weg te werken tegen 2010, is hun positie vandaag nog steeds problematisch. Zij blijven geconfronteerd met een hoge werkloosheid, onder meer als gevolg van directe en statistische discriminaties op de arbeidsmarkt en hun soms gebrekkige kwalificaties en talenkennis. In het PASO-project hebben we gepoogd met twee ruim geformuleerde vragen greep te krijgen op de participatie van allochtonen in Vlaamse vestigingen. Een eerste vraag peilde naar de aanwezigheid van werknemers die afkomstig zijn uit niet-EU-landen ('hoe groot was het aandeel van werknemers afkomstig uit landen die geen lid zijn van de Europese Unie in het totaal aantal tewerkgestelden op 31 december 2001?'), een tweede naar het aantal werknemers uit Maghreblanden en Turkije ('hoe groot was het aandeel van werknemers afkomstig uit de Maghreblanden (Marokko, Tunesië, Algerije) en Turkije in het totaal aantal tewerkgestelden op 31 december 2001?'). Omwille van het lage aantal organisaties dat allochtonen tewerkstelt, en de doorgaans

lage percentages die er dan effectief werken, is het onmogelijk in dit rapport op betrouwbare wijze het percentage tewerkgestelde allochtonen³ te berekenen.

Wat we wel kunnen, is een overzicht geven van het aantal organisaties dat minstens één allochtoon - volgens de twee hierboven geformuleerde definities - in dienst heeft.

Tabel 3.13 toont aan dat het aandeel organisaties met allochtonen stijgt met de organisatiegrootte. Dit is natuurlijk niet verwonderlijk, daar grote organisaties meer personeel hebben en de kans dus groter wordt dat er ook één of meerdere allochtonen tewerkgesteld zijn. Dat de cijfers van Antwerpen hoger liggen dan de Vlaamse cijfers heeft wellicht voor een deel te maken met het grotere aanbod van allochtone arbeidskrachten in deze regio. In de kleinste grootteklasse stelt ongeveer één Antwerpse organisatie op zes een allochtoon tewerk, dit stijgt tot één op drie in de organisaties van 20 tot 99 werknemers en tot de helft in de grootste organisaties. Toch wel frappant: de helft van de Antwerpse vestigingen met meer dan honderd werknemers heeft geen enkele medewerker in dienst die afkomstig is van buiten de EU. In Vlaanderen gaat dit op voor bijna 60% van de grote organisaties.

Tabel 3.13 Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar grootte voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen

Oorsprong	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	Antwerpen (N=163)	Vlaanderen (N=598)	Antwerpen (N=136)	Vlaanderen (N=533)	Antwerpen (N=124)	Vlaanderen (N=422)
Niet-EU-land	15,8	10,0	33,9	26,6	50,3	41,5
Maghreb/Turkije	10,0	6,0	29,7	20,8	45,2	36,7

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Zoals blijkt uit tabel 3.14 is niet elke sector even kleurrijk. De primaire/secundaire organisaties stellen het vaakst allochtonen te werk, de quartaire vestigingen rekruteren nauwelijks mensen van buiten de Europese Unie.

³ Op Vlaams niveau was deze analyse wel mogelijk. De resultaten en een bespreking zijn te vinden in: Delarue A., De Winne S., Gryp S., Maes J., Marx S., Peeters A., Ramioul M., Sels L. & Van Hootegem G. (2003), *Organisatie in bedrijf. De resultaten van PASO in vogelvlucht. Editie 2003*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven. Dit dossier is gratis downloadbaar vanaf onze website www.paso.be.

Tabel 3.14 Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar sector voor de provincie Antwerpen

Oorsprong	Primair/secundair (N=96)		Tertiair (N=191)		Quartair (N=136)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Niet-EU-land	25,8	50,3	13,8	42,4	8,7	14,5
Maghreb/Turkije	22,6	42,1	6,6	38,4	8,7	13,1

* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Hoofdstuk 4

Vacatures en selectie

In dit hoofdstuk richten we de blik op de instroom in organisaties. We focussen onze aandacht op vacatures en alles wat daarmee samenhangt, en op wat doorgaans op de vacature volgt, namelijk de selectie van personeel. In een eerste stap gaan we na waar er welk soort vacatures waren en hoe deze werden ingevuld. Ook presenteren we cijfers over het aandeel organisaties dat via externe kanalen tot aanwerving overging. Bij organisaties die geen vacatures uitschreven of die niemand aanwierven, werd gepeild naar de redenen hiervoor; we gaan in op de meest geciteerde oorzaken. Tevens is het een economische realiteit dat niet alle vacatures (even vlot) ingevuld geraken. Aan het thema van de niet of moeilijk invulbare vacatures wijden we een aparte paragraaf: we gaan na welke vestigingen ermee te kampen hadden, welke verklaringen men zag voor dit probleem en welke maatregelen er werden genomen om de vacature(s) in kwestie toch ingevuld te krijgen. In deze bespreking koppelen we terug naar de criteria die organisaties hanteren bij de selectie van uitvoerend personeel. Deze werden een paragraaf eerder uitvoerig uit de doeken gedaan.

4.1 | Waren er vacatures?

Vanzelfsprekend had de grote meerderheid van de organisaties vanaf twintig werknemers vacatures in 2001. Onder een vacature wordt in de PASO-vragenlijst verstaan 'elke positie die vrijgekomen of gecreëerd is en die intern of extern ingevuld moest worden'. Deze ruime definitie van vacatures maakt dat niet elke vacature noodzakelijk een uitbreiding van een bepaalde dienst impliceert. Aan de grotere organisaties werd daarom ook steeds gevraagd of het ging om *uitbreidingsvacatures* (een vacature die werd ingevuld om een bestaande activiteit uit te breiden of een nieuwe activiteit in te voeren) of om *vervangingsvacatures* (een vacatures die werd ingevuld om een vertrokken werknemer te vervangen). Ook bij deze vraag werd expliciet gesteld dat het ging over het totaal van extern en intern ingevulde vacatures.

Van de Antwerpse organisaties met minder dan twintig werknemers bleek 58% vacatures gehad te hebben in 2001. Hiermee scoren de kleine organisaties in deze regio net iets beter dan de gemiddelde Vlaamse kleine organisatie (53% met vacatures). Zoals te verwachten neemt het aandeel vestigingen met vacatures toe met de organisatiegrootte. In tabel 4.1 zien we dit aandeel stijgen tot 88% in de organisaties met 20 tot 99 werknemers en zelfs tot 94,5% in de grootste organisaties vanaf honderd werknemers.

Tabel 4.1 Percentage vestigingen met vacatures in 2001 voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen

Vacatures	Antwerpen (N=432)			Vlaanderen (N=1 585)		
	<20 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.	<20 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.
Ja	57,6	88,1	94,5	53,0	90,7	95,1

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Interessanter wordt het om bovenstaande informatie te bekijken naar sector. Uit tabel 4.2 kunnen we aflezen dat het voorkomen van vacatures lichtjes verschilt tussen de onderscheiden sectoren. Bij de organisaties met minder dan twintig werknemers kent de quartaire sector met 70% het grootste aandeel organisaties met vacatures. De primaire/secundaire sector scoort tien procentpunten lager, van de kleine tertiaire organisaties had 56% één of meerdere vacatures. Bij de grote organisaties liggen de percentages dicht bij elkaar, met de primaire/secundaire sector als koploper (92%).

Tabel 4.2 Percentage vestigingen met vacatures in 2001 naar sector voor de provincie Antwerpen

Vacatures	Primair/secundair (N=101)		Tertiair (N=197)		Quartair (N=134)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	60,0	92,2	55,7	85,9	69,6	90,0

* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

4.2 | Vacatures ter uitbreiding of ter vervanging?

Zoals eerder reeds werd aangehaald, wijst niet elke vacature op een uitbreiding van de activiteiten. Bovendien werd in de vorige paragraaf geen indicatie gegeven van het aantal vacatures dat uitgeschreven werd. Vandaar dat we nu

cijfers presenteren over het aantal vacatures, uitgedrukt per honderd werknemers, en over het aandeel hierin van enerzijds vervangings- en anderzijds uitbreidingsvacatures. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat een uitbreidingsvacature niet noodzakelijk gelijk gesteld kan worden aan jobcreatie. Zo is het mogelijk dat een werknemer overgeplaatst wordt naar een andere dienst binnen de organisatie. Indien deze werknemer in zijn nieuwe functie niemand vervangt, maar bijvoorbeeld werd gemuteerd om de dienst te versterken, is dit een uitbreidingsvacature zonder jobcreatie op organisatieniveau.

Tabel 4.3 geeft een overzicht van de vacaturecijfers voor Vlaanderen, voor de provincie Antwerpen, alsook de Antwerpse cijfers voor de verschillende dimensieklassen, sectoren en naar leeftijd van de organisatie. De cijfers slaan enkel op organisaties vanaf twintig werknemers.

Tabel 4.3 Aantal uitbreidings- en vervangingsvacatures tussen 1 januari 2001 en 31 december 2001, voor vestigingen in de provincie Antwerpen met twintig werknemers of meer

	Totaal aantal vacatures per 100 werknemers	Aantal uitbreidingsvacatures per 100 werknemers	Aantal vervangingsvacatures per 100 werknemers
Vlaanderen	14,7	6,3	8,5
Antwerpen	15,0	5,4	9,6
Grootte			
20-99 werknemers	15,2	4,7	10,5
≥100 werknemers	14,9	6,0	8,9
Sector			
Primair/secundair	13,6	6,0	7,6
Tertiair	17,7	6,6	11,1
Quartaire	12,2	2,6	9,5
Leeftijd			
0-5 jaar	22,7	3,3	19,4
6-15 jaar	17,5	8,6	8,9
>15 jaar	13,1	4,1	9,0

* Gewogen naar grootte en sector, naar sector per grootteklasse (voor de cijfers naar grootte), naar grootte per sector (voor de cijfers naar sector).

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Algemeen genomen heeft de provincie Antwerpen ongeveer evenveel vacatures per honderd werknemers als het Vlaamse Gewest (15,0 tegenover 14,7). Het Antwerpse cijfer is samengesteld uit iets minder uitbreidingsvacatures en iets meer vervangingsvacatures.

Binnen de provincie Antwerpen wordt er verder een uitsplitsing gemaakt naar dimensie, sector en leeftijd van de organisatie.

De *grootste* vestigingen (vanaf honderd werknemers) hebben in verhouding tot het aantal werknemers minder vervangingsvacatures dan de groep middelgrote organisaties (20 tot 99 personeelsleden), maar wel iets meer uitbreidingsvacatures.

De *sectorale* verschillen zijn meer uitgesproken. De tertiaire sector heeft het hoogste aantal vervangings- en uitbreidingsvacatures. Voorts valt het bijzonder beperkt aantal uitbreidingsvacatures in de quartaire vestigingen op.

Ook naar de *leeftijd van de organisatie* vallen er enkele verschillen te noteren. De jongste organisaties kenden met afstand het grootste aantal vacatures. Het zeer hoge aantal vacatures bij deze jonge vestigingen is terug te voeren op een buitengewoon hoog aantal vervangingsvacatures (dus een grote *turnover*). De organisaties uit de middencategorie (6-15 jaar) hebben relatief veel uitbreidingsvacatures.

4.3 | Hoe werden vacatures ingevuld?

Organisaties kunnen vacatures invullen door extern te werven of door mensen intern te laten doorstromen. Een combinatie van interne en externe invulling is ook mogelijk. De strategie terzake verschilt wellicht naargelang de aard van de functie. In de PASO-enquête worden geen gegevens verzameld over individuele vacatures, maar beantwoordt de respondent de vraag over de invullingswijze wel apart voor leidinggevende, uitvoerende en ondersteunende werknemers. Wat men bij de interpretatie niet uit het oog mag verliezen, is dat PASO op vestigingsniveau bevraagt (cf. paragraaf 2.1.2). Dit brengt met zich mee dat een vacature 'extern' wordt ingevuld als de nieuwkomer uit een andere vestiging van dezelfde organisatie komt. Voor specifieke sectoren, zoals de banken, de detailhandel en de overheidsdiensten zal dit bijgevolg in een groter aandeel externe invulling resulteren dan wanneer de enquête op organisatieniveau was uitgevoerd.

We bekijken in wat volgt het 'invullingsbeleid' per personeelscategorie binnen twee grootteklassen. De vraag werd niet gesteld aan de vestigingen met minder dan twintig werknemers.

Een vaststelling uit tabel 4.4 is dat vacatures op leidinggevend niveau vaker intern (en bijgevolg minder vaak extern) worden ingevuld dan vacatures voor ondersteunend en uitvoerend personeel: 39% van de kleine en 24% van de grotere organisaties vullen vacatures op leidinggevend niveau overwegend intern in. Dit bevestigt overigens een bevinding die ook in de andere provincies naar voren kwam, namelijk dat het belang van interne werving bij leidinggevend beduidend groter is voor organisaties met minder dan honderd werknemers. Deze vaststelling lag in de lijn van de verwachtingen: we kunnen immers veronderstellen dat het profiel van leidinggevend in kleine vestigingen er anders uitziet dan in grotere organisaties. Met name zullen managers in macro-organisaties meer exclusief belast zijn met leidinggevende taken

en zal de functie derhalve een meer geprofessionaliseerd karakter hebben. De functie heeft in een KMO daarentegen een ietwat polyvalenter profiel, in de zin dat van de leidinggevende verwacht wordt dat hij of zij ook een aantal niet-managementtaken opneemt. Interne rekrutering, dit wil zeggen de keuze voor iemand die vertrouwd is met de dagelijkse werking van de organisatie, biedt allicht meer garanties op een dergelijke brede inzetbaarheid.

Tabel 4.4 Manier van invulling van vacatures naar personeelscategorie voor de provincie Antwerpen, in %

Personeels- categorie	Overwegend intern ingevuld		Overwegend extern ingevuld		Gelijke verhouding intern/extern	
	20-99 wns.	≥100 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.
Uitvoerend	10,0	11,7	68,9	71,4	21,1	17,0
Ondersteunend	23,2	18,2	57,8	56,2	19,0	25,6
Leidinggevend	39,4	23,7	42,0	42,3	18,6	34,0

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

4.4 | Vacatures ja, en aanwervingen?

De ruime definitie van vacatures die we hanteren indachtig, is het zeker nuttig na te gaan of er ook daadwerkelijk via externe kanalen werknemers werden aangeworven. In dit stuk gaan we dan ook na of er al dan niet feitelijk gerekruteerd werd buiten de vestiging. In de tabellen zijn enkel deze organisaties opgenomen die ook vacatures hadden in 2001. Om misverstanden te vermijden wordt in de tekst ook aangegeven wat het aandeel organisaties is dat nieuwe werknemers heeft aangetrokken, uitgerekend op het totaal aantal vestigingen, dus met inbegrip van organisaties zonder vacatures.

Tabel 4.5 Percentage vestigingen dat in 2001 al dan niet tijdelijk nieuwe werknemers via externe kanalen heeft aangeworven, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen

Aanwervingen via externe kanalen	Antwerpen (N=336)		Vlaanderen (N=1 214)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	84,8	93,8	84,5	90,2

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In 85% van de kleinere organisaties met vacatures en 94% van de grotere organisaties met vacatures is in 2001 ook effectief iemand aangeworven (tabel 4.5). Hiermee scoort de provincie Antwerpen iets beter dan Vlaanderen. Berekend voor alle organisaties (dus de vestigingen zonder vacatures inbegrepen) blijkt dat 49% van de Antwerpse organisaties met minder dan twintig werknemers een extern persoon heeft aangeworven, tegenover 83% bij de grotere vestigingen. De Vlaamse cijfers voor de totale groep bedragen respectievelijk 45% en 82%.

Tabel 4.6 Percentage vestigingen dat in 2001 al dan niet tijdelijk nieuwe werknemers via externe kanalen heeft aangeworven, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de provincie Antwerpen

Aanwervingen via externe kanalen	Primair/secundair (N=82)		Tertiair (N=137)		Quartair (N=117)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	85,7	99,4	82,8	96,0	100,0	85,2

* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Alle kleine quartaire en bijna alle grote primaire/secundaire vestigingen met vacatures hebben ook effectief iemand aangenomen (tabel 4.6). Ook de andere cijfers liggen ruim boven de 80%. Als we de berekening maken voor de totale groep organisaties komen er grotere verschillen aan het licht. Voor de kleine vestigingen valt vooral het hoge aandeel vestigingen op die minstens één nieuwe werknemer hebben aangeworven in de quartaire sector: 70% tegenover 51% in de industriële en 46% in de tertiaire sector. Bij de grote organisaties scoren de quartaire vestigingen met 77% lager dan de tertiaire (82%) en de primaire/secundaire (92%) vestigingen.

4.5 | Geen vacatures of aanwervingen, maar waarom niet?

In dit deel gaan we bij organisaties die geen nieuwe werknemers in dienst hebben genomen op zoek naar verklaringen voor dit gebrek aan instroom. Het gaat hier zowel om vestigingen die in 2001 geen vacatures hadden als om vestigingen die wel één of meerdere vacatures uitschreven maar die uiteindelijk toch niemand hebben aangeworven.

Tabel 4.7 vat de resultaten samen voor de Antwerpse organisaties vanaf twintig werknemers. Voor de duidelijkheid hebben we de criteria naar belangrijkheid gerangschikt. De respondenten kregen de kans meerdere redenen aan te kruisen, wat maakt dat de percentages in de tabel niet kunnen opgeteld worden.

Tabel 4.7 Redenen voor de afwezigheid in 2001 van vacatures of externe aanwervingen, naar grootte en voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %

Reden	Antwerpen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=78)	≥20 wns. (N=37)	<20 wns. (N=323)	≥20 wns. (N=131)
De groei van de activiteit was te klein voor bijkomende aanwervingen	46,3	48,8	48,6	41,5
Het was onnodig	13,9	27,0	13,3	30,3
De loonkosten lagen te hoog	27,5	9,5	23,5	11,6
Er was voorzichtigheid wegens onzekere toekomstprognose	21,4	13,1	21,5	23,9
Er was een productiviteitsstijging mogelijk bij het reeds aanwezige personeel	17,7	16,8	12,5	14,4
De arbeidsmarkt was te krap	13,6	9,4	8,1	8,8
Er werden uitzendkrachten ingezet	1,4	18,9	3,0	7,5
Er zijn activiteiten uitbesteed	2,6	10,4	5,3	5,6
Van bovenaf opgelegd	0,0	6,3	0,3	7,5
Er was een gebrek aan infrastructuur/ruimte	2,7	0,0	2,2	0,0

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De tabel reveleert een aantal opmerkelijke verschillen, zowel naar grootte binnen de provincie Antwerpen als tussen de provincie en het Vlaams gemiddelde. Enige voorzichtigheid is echter geboden bij de interpretatie van de cijfers. Door het zeer grote aandeel vestigingen met vacatures en aanwervingen zijn de aantallen in de tabel dermate klein dat één of enkele organisaties die een bepaald antwoord geven een serieuze impact op de resultaten hebben.

Kijken we in eerste instantie naar de verschillen tussen Antwerpen en het Vlaams Gewest. Voor de grote organisaties zien we dat in Antwerpen 'voorzichtigheid wegens onzekere toekomstprognose' minder vaak werd geantwoord. Uitzendarbeid en uitbesteding worden wel beduidend vaker opgegeven als verklaring voor de afwezigheid van vacatures. In Antwerpen was krapte op de arbeidsmarkt voor meer kleine organisaties een probleem dan in Vlaanderen.

Richten we onze blik vervolgens uitsluitend op de provincie Antwerpen, dan zien we in de meest geciteerde redenen duidelijk het verslechterende bedrijfsklimaat van 2001 weerspiegeld: een te kleine groei van de activiteiten, onnodig om extra personeel aan te werven en voorzichtigheid wegens onzekere toekomstprognoses. Ook de loonkostenproblematiek wordt vaak naar voor geschoven als verklaring voor het uitblijven van aanwervingen: ruim een kwart van de kleinere en 9,5% van de grotere organisaties haalde dit argument aan. Maar misschien is het even relevant te vermelden dat de loonlast voor 72,5% van de kleine en 90,5% van de grote vestigingen geen struikelblok is om extra personeel aan te werven. Verder geeft ongeveer één op vijf van de grotere organisaties aan dat het uitzendkrachten heeft ingezet, waardoor extra

personeel aanwerven overbodig werd, een reden die bijna niet werd aangekruist door de kleinere organisaties.

4.6 | Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel

In de PASO-enquête werd gedetailleerd onderzocht wat de criteria waren die men hanteerde bij de selectie van uitvoerende werknemers. De respondenten werd gevraagd om uit een lange lijst criteria de vijf belangrijkste aan te stippen. Uit ander onderzoek in verband met selectie en rekrutering weten we dat beslissingsprocessen inzake werving uitsluitend via enquêtes onderzoeken aan beperkingen onderhevig is. Sociale wenselijkheid kan een rol spelen in het wel of niet vernoemen van selectiecriteria, in het bijzonder wanneer het persoonlijkheidskenmerken betreft zoals geslacht, leeftijd, nationaliteit, etc. Toch betekent dit niet dat er geen patronen uit de antwoorden op onze vragenlijst kunnen gehaald worden. Zo is het onder andere mogelijk sectorale verschillen te detecteren.

Tabel 4.8 Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %

Criterium	Antwerpen (N=301)		Vlaanderen (N=1 059)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Werkervaring	56,6	75,9	62,7	73,7
Werken in teamverband	47,5	68,8	47,6	61,6
Sociale/communicatieve vaardigheden	47,7	53,4	43,9	51,3
Werkdiscipline	50,1	49,7	51,2	50,6
Diploma	30,1	56,3	31,6	54,1
Zelfstandigheid	53,5	32,8	54,8	36,4
Bereidheid om bij te leren	37,1	33,2	40,1	39,5
Bereidheid om op ≠ tijdstippen te werken	23,3	32,7	27,2	26,4
Bereidheid om ≠ functies uit te voeren	31,8	22,7	25,1	19,2
Talenkennis	20,2	19,2	22,2	17,9
Goed voorkomen	22,3	6,0	23,0	8,8
Fysieke gesteldheid	12,7	9,7	11,4	12,9
Jonge medewerker	16,9	2,7	11,2	5,7
Man	5,3	3,4	5,7	3,7
Mogelijkheid tot loonkosten-/opleidings-subsidie	7,0	1,6	4,8	3,9
Belgische afkomst	6,5	1,4	4,9	2,5
Vrouw	6,6	1,0	6,1	1,3
Werkloze	4,5	3,0	4,0	5,0
Niet-werkloze	1,3	2,0	1,5	1,4
Oudere medewerker	2,6	0,0	1,3	0,1
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,0	0,2	0,0	0,3

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.
Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In tabel 4.8 zijn de criteria aflopend gesorteerd naar mate van belangrijkheid. Per dimensieklasse staan de vijf hoogste percentages grijs gearceerd. Op de eerste plaats en ruim aan kop, zowel in Antwerpen als in Vlaanderen, zowel bij de kleine als de grote organisaties, staat werkervaring. Het antwoordpatroon van Antwerpen is zeer gelijklopend aan dit van Vlaanderen: de top vijf voor kleine en grote vestigingen is dezelfde in de provincie en in het Gewest. Opvallende verschillen zijn er wel tussen de kleine en grote organisaties onderling. Zo staat zelfstandigheid op de tweede en werkdiscipline op de derde plaats bij kleine vestigingen. Dit is niet zo verwonderlijk daar in kleine vestigingen het individu vaak een centralere plaats krijgt toegewezen en er minder begeleidingsmogelijkheden zijn. Ook stellen we het mindere belang van diploma vast voor kleine vestigingen (een achtste plaats tegenover een derde plaats bij grotere organisaties). Tevens zien we dat de persoonlijkheidskenmerken die onderaan de tabel staan iets meer worden geantwoord door kleinere organisaties. Het meest opvallend is dit bij de categorieën 'goed voorkomen', 'jonge medewerker' en 'vrouw'. Toch kunnen we stellen dat persoonsgebonden kenmerken zoals geslacht, leeftijd, uiterlijk of al dan niet werkloos zijn niet echt frequent worden aangehaald, net zoals trouwens de mogelijkheid tot loonkosten- of opleidingssubsidies maar een gering gewicht heeft bij selectieprocessen.

Uit tabel 4.9 kunnen we afleiden dat er aanzienlijke sectorale verschillen zijn inzake selectiecriteria. Logisch, vermits het soort werk van uitvoerende werknemers nu eenmaal sterk varieert tussen sectoren.

In de *primaire/secundaire* sector zien we sociale/communicatieve vaardigheden uit de top vijf vallen. Het criterium dat binnen deze sector duidelijk meer wordt aangegeven is zelfstandigheid. Net buiten de top vijf, maar ook als belangrijker aanvoeld dan in andere sectoren, staat het criterium 'bereidheid om verschillende functies uit te voeren'. Verder is er binnen de top vijf nog een verschuiving te merken naar volgorde van belang. Werkdiscipline wordt in een industriële context als essentieel ingeschat en is met 72% het op werkervaring na meest geantwoorde criterium. Tot slot valt het in deze sector op dat er toch nog door een gedeelte van de respondenten expliciet naar mannen wordt gezocht en dat ook niet-werklozen voor een deel van de respondenten een streepje voor hebben.

De top vijf in de *tertiaire* sector is nagenoeg ongewijzigd gebleven ten opzichte van de vorige tabel. Naar volgorde is het enkel diploma dat hier een iets minder belangrijke rol speelt en daardoor van plaats verwisselt met sociale/communicatieve vaardigheden. Twee criteria laten verder het specifieke karakter van deze dienstengerelateerde sector zien, namelijk talenkennis en een goed voorkomen. Talenkennis wordt hier zelfs door één op drie van de respondenten als belangrijk criterium aangegeven, en een goed voorkomen, wat in andere sectoren geen rol van betekenis lijkt te spelen, wordt hier toch door 13% van de respondenten als belangrijk beschouwd.

Tabel 4.9 Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Antwerpen, in %

Criterion	Primair/ secundair (N=59)	Tertiair (N=68)	Quartair (N=89)
Werkervaring	83,9	81,3	57,9
Werken in teamverband	66,6	68,6	71,4
Sociale/communicatieve vaardigheden	31,6	59,1	67,9
Werkdiscipline	72,3	39,6	41,8
Diploma	40,8	45,7	90,9
Zelfstandigheid	40,3	33,1	24,4
Bereidheid om bij te leren	34,0	34,8	29,5
Bereidheid om op \neq tijdstippen te werken	23,6	40,1	29,7
Bereidheid om \neq functies uit te voeren	36,2	22,5	8,6
Talenkennis	14,4	30,1	5,9
Goed voorkomen	0,0	13,1	0,5
Fysieke gesteldheid	14,4	9,4	5,1
Jonge medewerker	4,6	0,5	4,4
Man	8,0	2,6	0,0
Mogelijkheid tot loonkosten-/opleidingssubsidie	0,6	2,1	1,8
Belgische afkomst	3,4	0,4	0,9
Vrouw	0,0	2,1	0,0
Werkloze	3,4	0,0	7,7
Niet-werkloze	6,9	0,0	0,0
Oudere medewerker	0,0	0,0	0,0
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,6	0,0	0,0

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De *quartaire* sector ten slotte wijkt het meest af van het gemiddelde. Reeds binnen de top vijf (die wel de 'oude' top vijf blijft) zien we grote verschuivingen. Niet werkervaring, maar diploma is het belangrijkste selectiecriteria: over het juiste diploma beschikken is in dit soort organisaties niet zomaar een criterium dat men in overweging neemt bij de selectie, het is meestal niets minder dan een noodzakelijke voorwaarde om überhaupt voor de job in aanmerking te komen. Werkervaring wordt hier dus veel minder vaak aangehaald dan in de andere sectoren en verschuift naar een vierde plaats. Sociale/communicatieve vaardigheden blijken wel een grotere rol te spelen en worden door bijna 70% van de respondenten in deze sector aangehaald, waardoor dit criterium op de derde plaats komt qua belangrijkheid. Verderop in het lijstje stellen we nog enkele opvallende verschillen met de andere sectoren vast. Ten eerste heeft het criterium 'bereidheid verschillende functies uit te voeren' sterk aan belang ingeboet (nog slechts 8,6%). Ook talenkennis wordt in vergelijking met de andere sectoren (vooral de tertiaire) nog amper geantwoord. Kennelijk volstaat voor 'quartaire werknemers' dat ze Nederlands kunnen spreken. Tot slot blijken werklozen in de quartaire sector toch een streepje voor te hebben.

4.7 | Moeilijk invulbare vacatures en hoe men daarmee omgaat

'Kampte uw vestiging met moeilijk invulbare vacatures? Dit zijn vacatures die minstens drie maanden opengestaan hebben. Deze vacatures kunnen intussen reeds ingevuld of opgeheven zijn of nog steeds openstaan', zo luidde een andere vraag onder de rubriek instroom. In deze paragraaf zullen we nagaan welk type bedrijven meer of minder met moeilijk vervulbare vacatures te kampen had, wat daarvan de oorzaken waren en hoe men met dit probleem is omgesprongen. De hier gepresenteerde percentages hebben enkel betrekking op de organisaties die ook daadwerkelijk vacatures hadden.

4.7.1 | Waar waren er moeilijk invulbare vacatures?

Tabel 4.10 Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar personeelscategorie voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen

Personeelscategorie	Antwerpen (N=337)		Vlaanderen (N=1 218)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Algemeen	33,9	61,7	44,0	56,4
Uitvoerend personeel	26,8	44,3	35,9	41,5
Ondersteunend personeel	8,6	20,8	9,0	19,7
Leidinggevend personeel	2,6	14,6	3,7	15,0

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Algemeen gesproken hebben 62% van de organisaties vanaf twintig werknemers en 34% van de kleinere organisaties in Antwerpen in 2001 te kampen gehad met moeilijk invulbare vacatures (tabel 4.10). Daarmee scoort Antwerpen op het algemene niveau iets hoger dan het Vlaams gemiddelde voor wat betreft de macro-organisaties, en lager voor de kleine organisaties. 'Algemeen' staat hier voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures in de organisatie ongeacht het niveau waarop het 'knelpunt' zich voordeed. Bij de vestigingen tot twintig werknemers zien we dat vooral het vinden van uitvoerend personeel in Antwerpen minder vaak een probleem vormde.

Globaal genomen valt verder op dat rekruteringsproblemen zich vaker stellen op het niveau van het uitvoerend personeel dan voor leidinggevend. Dit is natuurlijk deels te verklaren door het gegeven dat er veel meer uitvoerende werknemers zijn, dat er in deze categorie ook meer vacatures zijn en dat de kans bijgevolg groter is dat één of meerdere vacatures op dit niveau moeilijk of niet ingevuld geraakt.

Tabel 4.11 Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de provincie Antwerpen

	Primair/secundair (N=82)		Tertiair (N=137)		Quartaire (N=118)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Algemeen	23,8	52,9	35,9	67,8	43,8	60,6

* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Tabel 4.11 brengt aan het licht dat kleine quartaire vestigingen meer te kampen hebben met moeilijk invulbare vacatures dan kleine organisaties in andere sectoren. Bij de grote organisaties blijkt de tertiaire sector het frequentst met moeilijk invulbare vacatures te maken te krijgen. In beide dimensieklassen scoort de primaire/secundaire sector het laagst.

4.7.2 | Oorzaken voor rekruteringsproblemen

In tabel 4.12 geven we een overzicht van de verklaringen die organisaties met moeilijk invulbare vacatures opgaven voor hun rekruteringsproblemen. De redenen zijn aflopend gesorteerd naar mate van belangrijkheid over alle vestigingen heen. Per sector staan de vijf hoogste percentages grijs gearceerd. De drie meest geciteerde redenen voor het voorkomen van moeilijk invulbare vacatures zijn de motivatie van de sollicitanten, het feit dat de financiële voorwaarden niet strookten met de wensen van de kandidaten en een verkeerde opleidingsachtergrond. Vermits er echter opvallende verschillen tussen de drie sectoren bestaan, lijkt het nuttig de bespreking voor iedere sector apart te doen. Op deze manier kan ook onmiddellijk de link gelegd worden met de meest aangehaalde selectiecriteria voor de sector in kwestie.

Een foute motivatie, financiële voorwaarden die niet strookten met de verwachtingen en niet de nodige werkervaring zijn de drie meest voorkomende redenen binnen de *primaire/secundaire sector*. Opvallend veel respondenten hebben ook de arbeidsomstandigheden aangehaald als reden voor het moeilijk invulbaar karakter van de vacatures. Bij de selectiecriteria voor deze sector zagen we reeds dat ‘mannen’ vaker gezocht worden in deze arbeidsintensieve sector. Ook in deze tabel zien we dit gegeven terugkomen: vaak worden er wel mannen gezocht, maar niet gevonden. Samenhangend hiermee wordt er ook meer gezocht naar jongeren, al kwam dit niet zo sterk tot uiting bij de selectiecriteria. Toch blijkt in meer dan 10% van de gevallen dat het niet vinden van jongeren meespeelt in het niet of moeilijk invulbaar zijn van de vacatures.

In de *tertiaire* sector valt vooral het zeer hoge aandeel respondenten op dat aangaf dat de motivatie van de sollicitanten verkeerd zat. Ruim 60% zag hierin

een probleem. Op de derde plaats, en misschien samenhangend met de motivatie, staan de financiële verwachtingen van de sollicitanten die niet strookten met de voorwaarden die worden aangeboden. Verder blijken de arbeidstijden hier een niet te onderschatten probleem te zijn, evenals werkervaring en opleidingsachtergrond. Ook stelt 10% van de respondenten dat de wervings- en selectieprocedure voor verbetering vatbaar is, wat in vergelijking met de andere sectoren een hoog aandeel is. Opvallend is ook dat persoonsgebonden kenmerken in deze dienstengerelateerde sectoren geen probleem blijken te vormen bij het invullen van vacatures.

Tabel 4.12 Redenen voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Antwerpen, in %

Reden	Primair/ secundair (N=35)	Tertiair (N=48)	Quartair (N=58)
De sollicitanten beschikten niet over de juiste motivatie	44,6	62,4	17,1
De financiële voorwaarden strookten niet met wat sollicitanten wensten	41,2	40,3	31,1
De opleidingsachtergrond (inhoudelijk) van de sollicitanten strookte niet met wat gevraagd werd	24,8	29,3	45,5
De sollicitanten beschikten niet over de nodige werkervaring	34,3	45,7	20,1
Niemand solliciteerde	16,4	25,4	38,1
Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te laag	16,6	23,5	27,3
De arbeidstijden strookten niet met wat sollicitanten wensten	13,0	33,7	20,1
De arbeidsomstandigheden waren niet aantrekkelijk voor sollicitanten (bv. fysiek belastend, moeilijke bereikbaarheid van de vestiging)	22,4	13,7	17,1
Er was onvoldoende garantie op werkzekerheid	0,0	6,6	20,1
De wervings- en selectieprocedure was voor verbetering vatbaar	2,4	10,2	5,0
We zochten mannen, die zich echter niet aanboden	9,4	0,0	6,3
Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te hoog	1,2	6,6	5,0
We zochten jongere medewerkers (<35 jaar), die zich echter niet aanboden	9,4	0,6	2,0
We zochten oudere medewerkers (>35 jaar), die zich echter niet aanboden	2,4	3,0	0,7
We zochten vrouwen, die zich echter niet aanboden	0,0	0,0	2,7

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De *quartaire* sector blijkt ook hier, net als bij de selectiecriteria, de sector met het sterkst afwijkende profiel. Motivatie en werkervaring worden in deze sector veel minder aangehaald als reden van moeilijk invulbare vacatures. De vaakst geselecteerde oorzaken zijn hier de (inhoudelijke) opleidingsachter-

grond van de sollicitanten (niet verwonderlijk daar diploma veruit het belangrijkste selectie criterium was) en het feit dat er eenvoudigweg niemand solliciteerde (38%). Ook in de primaire/secundaire sectoren werd de afwezigheid van kandidaten als probleem gesignaleerd, maar dit aanbodsgerelateerde fenomeen manifesteert zich nog iets sterker in de quartaire sector. Een andere belangrijke reden in de quartaire sector ten slotte is het feit dat er onvoldoende garantie was op werkzekerheid. Het feit dat men in het onderwijs en in overheidsdiensten nieuwelingen niet dadelijk een 'vast contract' kan of wil aanbieden, speelt deze sectoren duidelijk parten, zeker in tijden van hoogconjunctuur.

4.7.3 | Oplossingen voor rekruteringsproblemen

Minstens even interessant als de redenen zijn de oplossingen die men bedacht voor problemen bij de werving van personeel. Tabel 4.13 resumeert de bevindingen.

De oplossing die over de sectoren heen veruit de meeste toepassing geniet, is het leveren van extra wervingsinspanningen. In de enquête werd deze strategie gepreciseerd aan de hand van de toevoeging dat dit bijvoorbeeld sloeg op intensiever zoeken, het gebruik van andere wervingskanalen of het werven in een grotere regio. De andere cijfers bestuderen we meer in detail voor elke sector afzonderlijk.

Het inzetten van uitzendkrachten is, na de extra wervingsinspanningen, de meest gebruikte oplossing in de *primaire/secundaire* sector. Opvallend is dat deze maatregel in de tertiaire sector veel minder en in de quartaire sector haast nooit wordt toegepast. Ook het uitbesteden van het werk is een maatregel die veel vaker gehanteerd wordt in de primaire/secundaire sectoren. Voorts zien we dat men het eigen personeel in verhouding minder vaak overuren laat presteren.

In de *tertiaire* sector zal men dan weer veel sneller de financiële voorwaarden aanpassen of helemaal geen maatregelen nemen. Het gebruik van uitzendkrachten en om- of bijscholing van het eigen personeel worden in ongeveer 20% van de vestigingen als oplossing gehanteerd voor het probleem van moeilijk invulbare vacatures. Meer dan in de industriële sectoren worden hier ook de arbeidstijden, de functie-inhoud en de arbeidsomstandigheden aangepast.

In de *quartaire* sector wordt het rekruteringsprobleem vaak vertaald in overuren voor het eigen personeel. Zowel in de subsector 'Onderwijs en Gezondheidszorg' als 'Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen' werd deze maatregel veel vaker vermeld dan in de andere subsectoren. Het gebruik van uitzendkrachten, het aanpassen van de financiële voorwaarden en het om- of bijscholen van het eigen personeel werden veel minder vermeld dan in de andere sectoren. Vooral dit laatste valt op, daar het tekort aan juist gekwalificeerd personeel ook en vooral deze sector parten speelt. Men blijft vasthou-

den aan de formele diplomaverreiste, eerder dan te laag gekwalificeerd personeel zelf op te leiden tot ze de juiste kwalificaties bezitten.

Tabel 4.13 Maatregelen als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Antwerpen, in %

Maatregel	Primair/ secundair (N=35)	Tertiair (N=49)	Quartair (N=60)
Er werden extra wervingsinspanningen geleverd, bv. intensiever zoeken, andere wervingskanalen gebruiken, werven in een grotere regio	53,0	37,2	50,2
Er werden geen speciale maatregelen genomen	16,4	30,4	32,7
De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	7,0	12,2	36,9
De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijk uitzendkrachten ingezet	49,3	21,5	4,2
De financiële voorwaarden werden aangepast	13,0	26,2	8,5
De vacatures werden intern ingevuld door om- of bijscholing van aanwezig personeel	20,0	19,8	8,9
De eisen die gesteld werden om de vacante functie uit te oefenen, werden verlaagd/veranderd (bv. de kwalificatievereisten)	15,4	13,1	14,0
De arbeidstijden werden aangepast	2,4	9,5	9,1
De vacatures werden niet ingevuld, het werk werd uitbesteed	16,6	4,2	3,6
De functie-inhoud werd aangepast zodat er een betere afstemming was met de beschikbare sollicitanten en kandidaat-sollicitanten	2,4	5,9	9,1
Er werden extra wervingsinspanningen geleverd door te werven in het buitenland	2,4	4,8	6,4
Er werden andere categorieën van sollicitanten aanbeoord (bv. vrouwen i.p.v. mannen, andere leeftijdsgroepen e.d.)	2,4	4,8	3,6
Er werd meer rekening gehouden met de mogelijkheden tot combinatie van arbeid en gezin (bv. kinderopvang voorzien, thuiswerk mogelijk gemaakt, glijdende werkuren aangeboden e.d.)	1,2	3,6	3,6
De arbeidsomstandigheden werden aangepast	0,0	4,2	0,7

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Hoofdstuk 5

Dynamiek op de arbeidsmarkt

Het verhogen van de werkzaamheidsgraad, dit is het aandeel werkenden in de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd, is één van de centrale beleidsdoelstellingen op Europees, federaal, Vlaams en subregionaal niveau. In het politieke en academische discours over de toekomst van de actieve welvaartsstaat ziet men een groter maatschappelijk draagvlak, in de vorm van meer werkzaamheid, als een noodzakelijke conditie om de steeds zwaarder wordende lasten, veelal geduid als het gevolg van demografische evoluties, te compenseren. In zijn beleidsnota formuleerde minister Landuyt de uitdaging de Vlaamse werkzaamheidsgraad binnen de lopende legislatuur op te trekken van 59,5 naar 65%. Concreet betekent dit een nettoaangroei van de werkgelegenheid tussen 2000 en 2004 met 150 000 banen. In dit licht vormen cijfers over de dynamiek op de arbeidsmarkt cruciale beleidsinput. Dit hoofdstuk wil een bijdrage leveren aan het (sub)regionale tewerkstellingsbeleid door gegevens te presenteren over de instroom, de uitstroom, de nettogroei en de verwachte evolutie van de werkgelegenheid in Antwerpen. Naast een vergelijking met het Vlaamse Gewest pogen we het beeld verder te nuanceren door de opdeling naar sector in de analyses te betrekken.

5.1 | Instroom, uitstroom en groei

In de enquête peilden we naar het aantal werknemers dat in de loop van 2001 al dan niet tijdelijk werd aangeworven, alsook naar het totaal aantal werknemers dat in deze periode tijdelijk of definitief de organisatie verliet. Deze werknemersstromen duiden we respectievelijk aan met de termen instroom en uitstroom. Tabel 5.1 geeft een beeld van de totale in- en uitstroom die plaatsvond over alle Antwerpse en Vlaamse organisaties heen. Ook de werkgelegenheidsgroei, dit is het verschil tussen instroom en uitstroom, wordt weergegeven.

Tabel 5.1 Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %

	Antwerpen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=152)	≥20 wns. (N=234)	<20 wns. (N=571)	≥20 wns. (N=828)
Instroom	16,5	18,1	15,3	17,1
Uitstroom	14,3	12,7	13,0	14,4
Werkgelegenheidsgroei	2,2	5,4	2,3	2,7

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.
Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Een kanttekening bij de interpretatie van de cijfers die in deze paragraaf worden voorgesteld: de kans bestaat dat de berekende groeicijfers de reële banengroei enigszins overschatten. We hebben immers gemerkt dat niet alle deelnemers korte tijdelijke contracten die in de loop van 2001 een einde namen in hun uitstroomcijfer hebben opgenomen. Een andere opmerking is dat organisaties met negatieve groeicijfers mogelijk minder geneigd waren dit deel van de vragenlijst in te vullen (*selection bias*). Aangezien we echter mogen veronderstellen dat deze twee factoren, voor zover ze al meespeelden, ongeveer overal in gelijke mate op de nauwkeurigheid van de cijfers wegen, is het onzes inziens wel veilig de cijfers onderling te vergelijken en ‘relatieve’ uitspraken te doen.

Tabel 5.1 leert ons dat de Antwerpse arbeidsmarkt in 2001 iets dynamischer was dan de Vlaamse. Wat de groei van de werkgelegenheid betreft blijkt de dimensie van de vestiging een relevante factor: de kleine organisaties realiseerden een groei van 2,2%, terwijl in de vestigingen vanaf twintig werknemers de werkgelegenheid met maar liefst 5,4% toenam. De groei van de Antwerpse micro-organisaties is even groot als de Vlaamse, bij de grotere vestigingen scoort de provincie ‘dubbel zo goed’ als Vlaanderen.

Tabel 5.2 Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 naar sector voor de provincie Antwerpen, in %

	Primair/secundair (N=89)		Tertiair (N=179)		Quartair (N=118)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Instroom	20,4	14,4	15,9	23,2	14,1	13,5
Uitstroom	17,3	11,2	14,1	15,2	10,7	10,2
Werkgelegenheidsgroei	3,1	3,2	1,8	8,0	3,4	3,3

* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.
Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Naar sector zijn er aanzienlijke verschillen (tabel 5.2). Bij de macro-organisaties doet vooral de tertiaire sector van zich spreken, met een grote dynamiek - vooral erg veel instroom - en een groeicijfer van 8%. Bij de kleine organisaties noteren we de grootste dynamiek in de primaire/secundaire sectoren, de grootste groei in de quataire sector. Van een daling is er nergens sprake.

5.2 | Verwachte evolutie van de werkgelegenheid

Op verzoek van de Kamers namen we in de enquête een vraag op naar de verwachte evolutie van het personeelsbestand tussen 1 januari en 31 december 2002.

Tabel 5.3 Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de provincie Antwerpen en voor Vlaanderen, in %

Verwachte evolutie	Antwerpen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=169)	≥20 wns. (N=255)	<20 wns. (N=629)	≥20 wns. (N=909)
Aantal personeelsleden zal toenemen	26,7	29,4	22,0	28,5
Aantal personeelsleden zal afnemen	10,3	20,3	10,5	21,5
Aantal personeelsleden zal gelijk blijven	63,0	50,3	67,5	50,0

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Tabel 5.3 leert ons dat de micro-organisaties vaker voor het 'neutrale' antwoord ('het aantal personeelsleden zal gelijk blijven') kiezen. Wellicht speelt hier mee dat de kans dat men in een organisatie met pakweg zeven werknemers het jaar erna nog met zeven zal zijn, groter is dan de kans dat een vestiging vanaf twintig personeelsleden qua 'stock' status-quo zal blijven. In vergelijking met de micro-organisaties voorspellen de grotere vestigingen iets vaker een personeelstoename, maar ook twee maal zo vaak een daling in het werknemersbestand. De Antwerpse cijfers voor de grotere vestigingen wijken niet significant af van de gewestelijke resultaten. Kleine Antwerpse organisaties voorspellen in vergelijking met kleine Vlaamse organisaties vaker een toename, even vaak een afname en iets minder vaak een status-quo.

De opsplitsing naar sector (tabel 5.4) leert dat de respondenten in de grotere industriële bedrijven het meest pessimistisch ingesteld waren: zij verwachtten beduidend vaker een daling in het aantal personeelsleden dan een stijging. In de quataire sector is men het meest optimistisch: meer dan een derde van de organisaties voorspelde een toename. In de tertiaire sector valt op dat minder dan één op tien van de kleine vestigingen een afname voorziet.

Tabel 5.4 Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 naar sector voor de provincie Antwerpen, in %

Verwachte evolutie	Primair/secundair (N=101)		Tertiair (N=193)		Quartair (N=130)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Aantal personeelsleden zal toenemen	24,2	21,7	26,6	30,4	34,8	35,1
Aantal personeelsleden zal afnemen	12,1	31,1	8,9	17,7	21,7	14,4
Aantal personeelsleden zal gelijk blijven	63,6	47,1	64,6	52,0	43,5	50,5

* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Hoofdstuk 6

Conclusies voor de provincie Antwerpen

Een eerste vergelijking tussen de provincie en Vlaanderen betreft de structuur van de ondernemingen. In ongeveer een derde van de Antwerpse vestigingen vanaf twintig werknemers is zowel de leiding als de eigendom in handen van één familie. Dit percentage ligt een stuk onder het Vlaamse gemiddelde dat 41% bedraagt.

Deelvestigingen van buitenlandse organisaties, alsook hoofdzetels van Belgische organisaties, zijn sterker vertegenwoordigd in de provincie dan in het Gewest.

Bij de respondenten ligt het zwaartepunt van de werkgelegenheid in de tertiaire sector: met 37% van de werkenden is deze sector het sterkst vertegenwoordigd. Naar de totaliteit van de bedrijvigheid in Vlaanderen vertegenwoordigt de provincie Antwerpen 28%.

Een tweede vergelijking betreft de grote versus kleine ondernemingen. Bij de grote industriële bedrijven hebben de meeste werknemers een contract van onbepaalde duur (96,4%). De kleinere uit de industrie werken verhoudingsgewijs het minst met contracten van onbepaalde duur; vooral het aandeel 'andere' contractvormen, zoals onder meer de banenplannen met 6,3% vallen op.

Wat de uitzendarbeid betreft, ligt er nog een markt open naar de kleine ondernemingen. Terwijl slechts 14,5% van de kleine bedrijven gebruik maakt van uitzendarbeid, ligt dit bij de grote op 47%.

Een derde conclusie betreft de aanwezigheid van kansengroepen of diversiteit in het personeelsbestand bij de ondernemingen.

Het is een open deur intrappen wanneer uit het onderzoek blijkt dat 90% van de mannen voltijds werkt, ten overstaan van 55% bij de vrouwen. Deeltijdse banen voor mannen zijn vooral te vinden in de Gezondheidszorg en het Onderwijs.

Wat de scholingsgraad betreft, vindt men in Antwerpen het laagste percentage laaggeschoolde werknemers. In kleine ondernemingen worden de jobs voor 56% ingevuld door middelbaar geschoolden.

Gezien hun aanwezigheid in de bevolking, tellen de Antwerpse bedrijven een grotere aanwezigheid van allochtonen. Zij zijn vooral terug te vinden in de industriële sector.

Een belangrijke topic betreft de vacatures, knelpunten bij de invulling en oplossingen die door de ondernemingen worden voorgesteld.

Van de Antwerpse organisaties met minder dan twintig werknemers bleek 58% vacatures gehad te hebben in 2001. Het grootste aandeel hierin wordt opgenomen door de quartaire sector.

Wanneer de bedrijven genomen worden met meer dan twintig werknemers dan valt op dat de provincie Antwerpen iets meer vervangingsvacatures (9,6%) heeft dan uitbreidingsvacatures (5,4%).

Met 17,7% vacatures per honderd werknemers, scoort de tertiaire sector het hoogst. Het hoge aantal vacatures (22,7%) bij de jonge vestigingen is vooral te wijten aan de hoge turnover, terwijl de middencategorie (6-15 jaar) iets meer uitbreidingsvacatures en dus groei heeft.

De wijze waarop de vacatures worden ingevuld is ook typerend: bij de kleinere bedrijven wordt voor het leidinggevend niveau vooral intern gerekruteerd. Dit heeft te maken met het profiel dat polyvalenter is en men kiest voor werknemers die vertrouwd zijn met de dagelijkse werking.

Als ondernemingen niet aanwerven dan heeft dit hoofdzakelijk te maken met de te kleine groei in activiteit, de arbeidsmarkt die te krap is of bij de kleinere ondernemingen een te hoge loonkost. Grote ondernemingen zullen, zoals reeds vermeld, sneller over gaan tot het inzetten van uitzendkrachten of activiteiten uitbesteden.

Er werd tevens gepolst naar de gehanteerde selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel. Op de eerste plaats staat zowel in Antwerpen als Vlaanderen de werkervaring. In kleine ondernemingen is vooral de zelfstandigheid en de werkdiscipline van belang. Dit is logisch wanneer men bedenkt dat in kleinere ondernemingen er minder aandacht kan besteed worden aan de inwerking van nieuwe werknemers.

De mogelijkheid tot loonkost- of opleidingssubsidies is geen belangrijk criterium.

In de tertiaire sector spelen vooral de sociale vaardigheden en talenkennis een belangrijke rol.

In Antwerpen meldden 337 ondernemingen moeilijkheden bij de invulling van vacatures. Zowel in Vlaanderen als in de provincie gaat het daarbij vooral om het vinden van geschikt uitvoerend personeel. De oorzaken van deze knelpunten hebben vooral te maken met een foute motivatie en de financiële voorwaarden die niet stroken met de verwachtingen van de sollicitant.

De tertiaire sector blijkt het meest bereid om deze voorwaarden aan te passen. Zij geven ook het vaakst aan dat hun wervings- en selectieprocedure voor verbetering vatbaar is.

De oplossing die over de sectoren heen de meeste toepassing geniet, is het leveren van extra wervingsinspanningen. Dit wordt gepreciseerd door het intensiever zoeken, het aanboren van andere wervingskanalen of het werven in een grotere regio. Nochtans beschikt de provincie over een grote 'arbeidsmarktreserve'. Blijkbaar stelt zich hier het probleem van de koppeling van het aanbod met de vraag van de ondernemingen.

Een laatste punt betreft de dynamiek op de arbeidsmarkt. Wanneer de Vlaamse minister van Werkgelegenheid de ambitie heeft om de werkzaamheidsgraad van 59,5% naar 65% te brengen, dan betekent dit een nettoangroei van 150 000 banen.

Er werd gepeild naar de werkgelegenheidsgroei in 2001. De Antwerpse grote ondernemingen, scoren onlangs een dalend ondernemersvertrouwen toch op 5,4% werkgelegenheidsgroei ten overstaan van 2,7% in Vlaanderen. Hierin neemt ook weer de tertiaire sector met 8% het grootste aandeel.

Wanneer gevraagd werd naar de verwachte evolutie van het personeelsbestand in 2002 dan geeft de meerderheid zowel in Vlaanderen als Antwerpen aan dat zij een stagnatie verwachten. De industriële bedrijven zijn het meest pessimistisch ingesteld.



Bibliografie

Dillman D.A., Phelps G., Tortora R.D., Swift K., Kohrell J. & Berck J. (2001), *Response rate and measurement differences in mixed mode surveys. Using mail, telephone, interactive voice response and the internet*, Draft paper, 26 p.

Dillman D.A., Tortora R.D. & Bowker D. (1999), *Principles for constructing web surveys*, Draft paper.

Steunpunt WAV, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 2002*, Garant, 329 p.

PASO Flanders is een consortium van onderzoekers verbonden aan de universiteiten van Leuven (Vakgroep 'Personeel & Organisatie' (ETEW) en 'Sociologie van Arbeid en Organisatie'), Antwerpen, het Hoger Instituut voor de Arbeid en Idea Consult.

PASO ging van start in 2002 en meet jaarlijks de polsslag bij eenzelfde groep van Vlaamse organisaties. Dit gebeurt aan de hand van een vragenlijst die peilt naar het strategisch management van personeel, organisatie, technologie en innovatie. De grootschalige, longitudinale PASO-databank bevat een schat aan informatie over het interne beleid van de Vlaamse organisaties, die de onderzoekers door middel van analyse bloot leggen. Dit moet toelaten het Vlaamse organisatielandschap in kaart te brengen. Hierdoor komen behoeften van werkgevers aan het licht en kan het economisch en arbeidsmarktbeleid getoetst en bijgestuurd worden.

PASO is in het leven geroepen op initiatief van de Vlaamse administratie Werkgelegenheid en is ingebed in het VIONA-onderzoeksprogramma. In 2002 is de administratie Economie medeopdrachtgever geworden in het kader van het Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie.

Dit dossier kwam tot stand dankzij een samenwerking met de Vlaamse Kamers voor Handel en Nijverheid. Het rapport presenteert en interpreteert een uitgebreide reeks regionale cijfergegevens met betrekking tot het organisatielandschap, werkgelegenheid, vacatures en selectieprocessen, dynamiek op de arbeidsmarkt en opleiding.

Voor meer info betreffende het PASO-project, zie ...

<http://www.paso.be>

