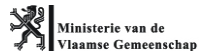


Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO)

PASO

Flanders



Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO) Editie 2003

Regionaal rapport

Profiel van de Antwerps-Wase organisaties
op basis van de PASO-enquête

Steven Marx, Gert Theunissen, 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

Regionaal rapport. Profiel van de Antwerps-Wase organisaties op basis van de PASO-enquête / Steven Marx, Gert Theunissen, Monique Ramioul & Kris Vanherpe - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid (HIVA), 2003, 82 p.

Auteurs: **Steven Marx** is socioloog en wetenschappelijk medewerker aan het HIVA
Gert Theunissen 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, met de financiële ondersteuning van het Sociaal Impulsfonds van de stad Antwerpen het initiatief genomen om de vraagzijde van de arbeidsmarkt in kaart te brengen.

Vanaf 2002 integreerde de Kamer van Koophandel en Nijverheid Antwerpen-Waasland haar onderzoek in de PASO-enquête. PASO staat voor Panel Survey of Organizations in Flanders.

Hiermee wou de Kamer een antwoord bieden op de vaak gehoorde opmerking van bedrijven omtrent overbevraging.

In de eerste plaats gaat onze dank uit naar de cel Werkgelegenheid van de stad Antwerpen. Zij gaven ons de mogelijkheid om dit vijfde rapport uit te brengen. Onze dank gaat ook uit naar de volledige onderzoeksequipe van PASO. Zij stonden in voor de wetenschappelijke uitvoering en analyse van het onderzoek, op maat van de regio Antwerpen-Waasland. Zij leverden de resultaten aan en verrichtten met grote nauwkeurigheid en inzet de analyses die wij nodig achtten. Dit laat ons nu toe om voor de vijfde maal een uniek rapport uit te brengen met conclusies en beleidsvoorstellen, gestoeld op betrouwbare gegevens. Wij willen hierbij de 366 ondernemingen uit de regio Antwerpen-Waasland danken voor hun medewerking aan deze uitgebreide bevraging. Zij vertegenwoordigen de werkgelegenheid van ruim 40 000 mensen.

De coördinatie van de eindredactie werd verzorgd door Kris Vanherpe en Dirk Bulteel.

Inhoud

Lijst tabellen en figuren	7
Hoofdstuk 1. Inleiding	13
Hoofdstuk 2. Het ruimere onderzoekskader	15
2.1 PASO Flanders	15
2.2 Regionale omschrijving	17
2.3 Het organisatielandschap in Antwerpen-Waasland	18
2.4 Responsanalyse	20
2.5 Welke organisaties hebben deelgenomen?	22
Hoofdstuk 3. Werkgelegenheid	27
3.1 Tijdelijke arbeid	28
3.2 Uitzendarbeid	29
3.3 Deeltijdarbeid	30
3.4 Diversiteit: aanwezigheid van kansengroepen op de arbeidsmarkt	32
Hoofdstuk 4. Vacatures en selectie	41
4.1 Waren er vacatures?	41
4.2 Vacatures ter uitbreiding of ter vervanging?	43
4.3 Hoe werden vacatures ingevuld?	45
4.4 Vacatures ja, en aanwervingen?	46
4.5 Geen vacatures of aanwervingen, maar waarom niet?	48
4.6 Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel	50
4.7 Moeilijk invulbare vacatures en hoe men daarmee omgaat	54
Hoofdstuk 5. Dynamiek op de arbeidsmarkt	61
5.1 Instroom, uitstroom en groei	61
5.2 Verwachte evolutie van de werkgelegenheid	64

Hoofdstuk 6. Opleiding	67
6.1 Vorming in organisaties	67
6.2 Participatie van werknemers aan vorming	69
Hoofdstuk 7. Conclusies voor de regio Antwerpen-Waasland	73
7.1 Enkele vaststellingen in de vergelijking tussen de stad Antwerpen en haar ruimere omgeving	73
7.2 Grote versus kleine ondernemingen	74
7.3 Hoe zit het met de aanwezigheid van kansengroepen in onze ondernemingen?	74
7.4 Knelpunten	74
7.5 Opleiding op de werkvloer	75
Hoofdstuk 8. Operationele beleidsaanbevelingen voor de regio Antwerpen-Waasland	77
8.1 Een specifiek werkgelegenheidsbeleid voor de grootstedelijke regio	77
8.2 Het ruime aanbod van de arbeidsmarkt beter promoten	78
8.3 Levenslang leren als voorwaarde voor een duurzame werkgelegenheid	78
8.4 Een pleidooi voor meer publiek-private samenwerking	79
Bibliografie	81

Lijst tabellen

Hoofdstuk 2	HET RUIMERE ONDERZOEKSKADER	
Tabel 2.1	Vergelijking van de populatiegegevens voor de regio Antwerpen-Waasland met deze voor Vlaanderen	19
Tabel 2.2	Vergelijking van de populatiegegevens voor de fusiestad Antwerpen en de rand	20
Tabel 2.3	Vergelijking van de respons- en de populatiegegevens voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen	21
Tabel 2.4	Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %	23
Tabel 2.5	Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de fusiestad Antwerpen en de rand, in %	23
Tabel 2.6	Structuur van de vestigingen voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %	24
Tabel 2.7	Structuur van de vestigingen voor de fusiestad Antwerpen en de rand, in %	25
Hoofdstuk 3	WERKGELEGENHEID	
Tabel 3.1	Contractvorm van werknemers naar grootte voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %	28
Tabel 3.2	Contractvorm van werknemers naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de regio Antwerpen-Waasland, in %	28
Tabel 3.3	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland	30
Tabel 3.4	Arbeidsregime van werknemers naar grootte voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %	31
Tabel 3.5	Arbeidsregime van werknemers naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland, in %	32
Tabel 3.6	Tewerkstelling van mannen en vrouwen voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %	33
Tabel 3.7	Arbeidsregime van werknemers naar geslacht voor de regio Antwerpen-Waasland, in %	34
Tabel 3.8	Opleidingsniveau van werknemers voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %	36

Tabel 3.9	Opleidingsniveau van werknemers naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland, in %	37
Tabel 3.10	Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar grootte voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen	39
Tabel 3.11	Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland	39

Hoofdstuk 4 **VACATURES EN SELECTIE**

Tabel 4.1	Percentage vestigingen met vacatures in 2001 voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen	42
Tabel 4.2	Percentage vestigingen met vacatures in 2001 naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland	42
Tabel 4.3	Aantal uitbreidings- en vervangingsvacatures tussen 1 januari 2001 en 31 december 2001, voor vestigingen in de regio Antwerpen-Waasland met twintig werknemers of meer	44
Tabel 4.4	Manier van invulling van vacatures naar personeelscategorie voor de regio Antwerpen-Waasland, in %	46
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 regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen	47
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 regio Antwerpen-Waasland	47
Tabel 4.7	Redenen voor de afwezigheid in 2001 van vacatures of externe aanwervingen, naar grootte en voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %	49
Tabel 4.8	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %	51
Tabel 4.9	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de regio Antwerpen-Waasland, in %	52
Tabel 4.10	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel voor de fusiestad Antwerpen en de rand, in %	53
Tabel 4.11	Redenen voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de regio Antwerpen-Waasland, in %	56
Tabel 4.12	Maatregelen als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de regio Antwerpen-Waasland, in %	58

Hoofdstuk 5	DYNAMIEK OP DE ARBEIDSMARKT	
Tabel 5.1	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland, in %	63
Tabel 5.2	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland, in %	66
Hoofdstuk 6	OPLEIDING	
Tabel 6.1	Percentage vormingsorganisaties in 2001 voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen	68
Tabel 6.2	Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsvorm voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %	68
Tabel 6.3	Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsdoel voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de regio Antwerpen-Waasland en in Vlaanderen, in %	69
Tabel 6.4	Percentage werknemers dat in 2001 binnen vormingsorganisaties opleiding volgde voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen	71

Lijst figuren

Hoofdstuk 3		WERKGELEGENHEID	
Figuur 3.1	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor Vlaanderen, de regio Antwerpen-Waasland, de fusiestad Antwerpen en de rand		29
Figuur 3.2	Tewerkstelling van mannen en vrouwen naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland, in %		33
Figuur 3.3	Percentage voltijds werkende mannen en vrouwen naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland		35
Figuur 3.4	Opleidingsniveau van werknemers voor de fusiestad Antwerpen en de rand, in %		37
Hoofdstuk 4		VACATURES EN SELECTIE	
Figuur 4.1	Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar personeelscategorie voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen		54
Figuur 4.2	Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland		55
Hoofdstuk 5		DYNAMIEK OP DE ARBEIDSMARKT	
Figuur 5.1	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %		62
Figuur 5.2	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de fusiestad Antwerpen en de rand, in %		63
Figuur 5.3	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %		64
Figuur 5.4	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de fusiestad Antwerpen en de rand, in %		65
Hoofdstuk 6		OPLEIDING	
Figuur 6.1	Percentage werknemers dat in 2001 opleiding volgde voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen		70

Hoofdstuk 1

Inleiding

In 2002 werd de optie genomen om het prospectief onderzoek naar de vraagzijde van de Antwerps-Wase 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 werd gepresteerd niet verloren te laten gaan. De resultaten van dit onderzoek moesten immers toelaten om trends te analyseren, een vergelijking te maken tussen de rand en de fusiestad en de thema's 'Knelpunten, kansengroepen en oplossingsstrategieën' te behouden.

In het voorjaar van 2002 werd het Antwerps-Wase 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 Monique Ramioul van het HIVA, in het ledenblad Ondernemers. Vervolgens werden de ondernemingen die geselecteerd werden per brief aangemoedigd om deel te nemen aan de enquête.

De arbeidsmarkt is een 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 evoluties en trends dan is een longitudinale bevraging van eenzelfde groep van ondernemingen aangewezen. De referteperiode van de bevraging was 2001; de verwachte evoluties in de werkgelegenheid had betrekking op 2002.

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 stratificeren naar sector (primair/secundair, tertiair en quartair). 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 andere.

Zoals reeds werd vermeld, werden aan de onderzoeksequipe specifieke analyses gevraagd omtrent de verhouding rand en fusiestad. 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 voor 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 informatieverstreckende 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 voor Handel en Nijverheid. De *overlap* inzake bevraagde thema's met de tewerkstellingsenquête van de Kamer van Koophandel en Nijverheid van 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 on line 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

In de reeks Kamerrapporten neemt dit verslag een aparte plaats in: de analyses hebben voor een keer niet op één provincie betrekking, maar op twee arrondissementen, meerbepaald het arrondissement Sint-Niklaas - een deel van Oost-Vlaanderen dat beter bekend staat als 'het Waasland' - en het arrondissement Antwerpen, dat samen met de arrondissementen Mechelen en Turnhout de provincie Antwerpen vormt.

Bijzonder is ook dat we voor een aantal belangrijke variabelen niet enkel de cijfers geven voor de regio Antwerpen-Waasland als geheel, maar dat we het kengetal in kwestie ook berekenen voor de 'fusiestad Antwerpen' en wat we

tegenover deze kern als ‘rand’, periferie of hinterland beschouwen. Onder fusiestad Antwerpen verstaan we de stad Antwerpen en haar zeven fusiegemeenten: Deurne, Borgerhout, Merkssem, Ekeren, Berchem, Wilrijk en Hoboken. De rand omvat het Waasland en het deel van het arrondissement Antwerpen dat we niet tot de fusiestad rekenen, met gemeenten als Brasschaat, Schoten en Kapellen.

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 Antwerpen-Waasland

In dit deel wordt kort een overzicht gegeven van ‘het organisatielandschap’ in Antwerpen-Waasland. In tabellen 2.1 en 2.2 wordt de verdeling over sector en grootte voorgesteld voor alle vestigingen uit Antwerpen-Waasland. Vlaanderen is ook steeds opgenomen in deze tabellen om door middel van een vergelijking de specifieke kenmerken van de economie in het arrondissement te ontdekken. Deze informatie kan later van pas komen bij de interpretatie van de cijfers.

Een eerste opvallende vaststelling is de grote overeenkomst tussen Antwerpen-Waasland en Vlaanderen. Naar grootte zijn de verschillen zelfs te klein om te bespreken. Ook naar sector zijn de afwijkingen klein. Zoals te verwachten, is de sector Landbouw en Ontginning in Antwerpen-Waasland zeer klein. Daarnaast maken ook de Industrie, Bouw, Openbaar Bestuur en Gezondheidszorg en Onderwijs in Antwerpen een kleiner aandeel uit van de totale groep van organisaties dan in Vlaanderen. Sterker uitgebouwd is dan weer de

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.

tertiaire sector, met de deelsectoren Handel en Horeca, Vervoer, Opslag en Communicatie en Financiële en Zakelijke Dienstverlening.

Tabel 2.1 Vergelijking van de populatiegegevens voor de regio Antwerpen-Waasland met deze voor Vlaanderen

	Antwerpen-Waasland		Vlaanderen	
	N	%	N	%
Sector				
Landbouw en Ontginning	453	1,4	4 762	3,0
Industrie	2 966	9,0	16 311	10,3
Bouw	2 999	9,1	17 443	11,0
Handel en Horeca	12 440	37,9	57 325	36,2
Vervoer, Opslag en Communicatie	1 972	6,0	7 459	4,7
Financiële en Zakelijke Dienstverlening	8 703	26,5	36 274	22,9
Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen	1 082	3,3	7 208	4,6
Gezondheidszorg en Onderwijs	2 200	6,7	11 731	7,4
Grootte				
<10 werknemers	26 016	79,3	127 054	80,2
10-49 werknemers	5 344	16,3	24 692	15,6
50-99 werknemers	781	2,4	3 611	2,3
100-199 werknemers	382	1,2	1 817	1,2
≥200 werknemers	292	0,9	1 339	0,8
Totaal	32 815	100,0	158 513	100,0

* Ongewogen.

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

Ook tussen de fusiestad Antwerpen en de rand zijn de verschillen naar grootte miniem. Hoewel de fusiestad een iets groter aandeel van grote organisaties heeft, is de verdeling over de grootteklassen ongeveer gelijklopend. Naar sector zijn er hier echter meer afwijkingen. De sectoren Landbouw en Ontginning, Industrie en Bouw zijn duidelijk minder aanwezig in de fusiestad dan in de rand. Anderzijds is er in de stad een duidelijke oververtegenwoordiging van de tertiaire sectoren. Zowel Handel en Horeca als Vervoer, Opslag en Communicatie en Financiële en Zakelijke Dienstverlening zijn er prominenter aanwezig dan in de rand. Vooral de Financiële en Zakelijke Dienstverlening is zeer sterk ontwikkeld in de fusiestad: 31% van de organisaties in de stad zijn actief in deze sector, terwijl dit in de rand 22% is.

Tabel 2.2 Vergelijking van de populatiegegevens voor de fusiestad Antwerpen en de rand

	Stad		Rand	
	N	%	N	%
Sector				
Landbouw en Ontginning	8	0,1	445	2,5
Industrie	1 103	7,3	1 863	10,5
Bouw	763	5,1	2 236	12,6
Handel en Horeca	5 902	39,1	6 538	36,9
Vervoer, Opslag en Communicatie	1 127	7,5	845	4,8
Financiële en Zakelijke Dienstverlening	4 741	31,4	3 962	22,4
Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen	477	3,2	605	3,4
Gezondheidszorg en Onderwijs	965	6,4	1 235	7,0
Grootte				
<10 werknemers	11 958	79,3	14 058	79,3
10-49 werknemers	2 353	15,6	2 991	16,9
50-99 werknemers	384	2,6	397	2,2
100-199 werknemers	204	1,4	178	1,0
≥200 werknemers	187	1,2	105	0,6
Totaal	15 086	100,0	17 729	100,0

* Ongewogen.

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

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 2.3 geeft een vergelijking tussen de respons en de populatie voor de regio Antwerpen-Waasland en het Vlaamse Gewest. We bespreken hieronder in beknopt verslag de respons en populatie van Antwerpen-Waasland, 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 van de organisaties (88%) 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 ongeveer 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 2.3 Vergelijking van de respons- en de populatiegegevens voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen

	Respons Antwerpen- Waasland		Populatie Antwerpen- Waasland		Respons Vlaanderen		Populatie Vlaanderen	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sector								
Primair/secundair	73	19,9	6 418	19,6	479	23,9	38 516	24,3
Tertiair	177	48,4	23 115	70,4	777	38,7	101 058	63,8
Quartaire	116	31,7	3 282	10,0	751	37,4	18 939	12,0
Grootte								
<20 werknemers	130	35,5	28 912	88,1	701	34,9	140 311	88,5
20-99 werknemers	112	30,6	3 229	9,8	692	34,5	15 046	9,5
≥100 werknemers	124	33,9	674	2,1	614	30,6	3 156	2,0
Totaal	366	100,0	32 815	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 oververtegenwoordigd zijn, en dat de tertiaire sector ondervertegenwoordigd is. 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 2.2 bestaat de tertiaire sector voor een groot deel uit vestigingen uit de Handel en Horeca. Daar deze vestigingen vaak kleinere vestigingen zijn, krijgen 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 sector iets zwaarder laat meetellen, en organisaties uit de quartaire sector iets minder zwaar.

Het uiteindelijke databestand bevat gegevens over 2 007 Vlaamse organisaties. 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 twee maal 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

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.

van twee vragen. De antwoordpercentages op deze vragen zijn ook weergegeven in tabel 2.4. Deze vragen werden enkel gesteld aan vestigingen die aangaven geen publieke instelling te zijn, dus enkel aan de private organisaties.

Tabel 2.4 Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %

	Antwerpen-Waasland (N=273)		Vlaanderen (N=1 310)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Familiaal karakter	66,2	30,2	74,6	41,3
Bedrijfsleiding in handen van één familie	70,4	30,2	77,9	42,0
Eigendom in handen van één familie	71,7	36,8	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 twee op drie kleine Antwerps-Wase vestigingen is zowel de leiding als de eigendom in handen van één familie. Bij de organisaties vanaf twintig werknemers daalt het aandeel organisaties met een familiaal karakter tot drie op tien. Beide percentages liggen ongeveer tien procentpunten onder het Vlaamse gemiddelde.

In het arrondissement Antwerpen-Waasland zijn er dus gevoelig minder familiaal getinte organisaties dan in Vlaanderen algemeen. Uit tabel 2.5, die een vergelijking maakt tussen de fusiestad Antwerpen en de rand, blijkt dat deze afwijking tussen Vlaanderen en het arrondissement uitsluitend te wijten is aan het lage aantal familiale organisaties in de fusiestad Antwerpen. In de rand rond Antwerpen liggen de percentages zelfs iets hoger dan de hierboven besproken Vlaamse gemiddelden. Bij de grote organisaties in de rand krijgt bijna de helft (46%) het predikaat familiaal karakter opgeplakt; in de stad is dit slechts één organisatie op zes. De fusiestad scoort inzake familiaal karakter lager op zowel het managementaspect als de eigendomskwestie.

Tabel 2.5 Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de fusiestad Antwerpen en de rand, in %

	Stad (N=147)		Rand (N=126)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Familiaal karakter	56,3	16,2	75,0	46,1
Bedrijfsleiding in handen van één familie	61,8	16,2	78,2	46,1
Eigendom in handen van één familie	63,6	24,2	78,9	51,1

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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 deelvestigingen en hoofdzetels werd een onderscheid gemaakt tussen Belgische en internationale entiteiten (tabel 2.6).

Tabel 2.6 Structuur van de vestigingen voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %

Structuur	Antwerpen-Waasland (N=359)		Vlaanderen (N=1 980)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Zelfstandige vestiging zonder bijkomende vestigingen	71,0	42,9	78,5	47,6
Hoofdzetel van een Belgische vestiging of overheid met meerdere vestigingen	13,3	22,0	7,2	19,5
Hoofdzetel van een buitenlandse vestiging of overheid met meerdere vestigingen	0,0	2,3	1,3	1,7
Vestiging van een Belgische vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	7,0	12,9	8,3	19,0
Vestiging van een buitenlandse vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	8,7	19,9	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: 71% van deze kleinere vestigingen is in Antwerpen-Waasland een zelfstandige organisatie zonder bijkomende vestigingen, tegenover 43% van de macro-organisaties. Deze situatie verschilt op twee punten van de Vlaamse. Eerst en vooral valt het op dat het percentage organisaties dat aangeeft de hoofdzetel te zijn van een geheel met meerdere vestigingen iets groter is dan wat aangegeven wordt in Vlaanderen. Maar wat uit de cijfers vooral naar voor komt, is het internationaal karakter van de organisaties uit Antwerpen-Waasland: het percentage organisaties dat aangeeft een vestiging te zijn van een buitenlandse organisatie of overheid ligt met 20% voor de macro-organisaties ver boven het Vlaamse cijfer.

Net als bij het familiaal karakter zijn er enkele duidelijke verschillen tussen de fusiestad Antwerpen en de rand (tabel 2.7). Bij de kleine vestigingen is er een verschil in internationaal karakter: in de rand vormen de kleine vestigingen vaker een Belgische hoofdzetel, terwijl ze in de stad frequenter deel zijn van een internationaal geheel. Bij de grotere vestigingen is er geen onder-

scheid in internationaal karakter vast te stellen: zowel in de fusiestad als de rand heeft iets meer dan een vijfde van de macro-organisaties een internationaal karakter. Wel liggen er in de rand iets meer hoofdzetels van buitenlandse vestigingen. Deze internationale hoofdzetels vormen echter een kleine minderheid van de totale groep organisaties (4,1%). Het grote verschil zit bij het al dan niet hoofdzetel of vestiging zijn van een Belgische organisatie of overheid. In de fusiestad Antwerpen vinden we duidelijk meer hoofdzetels terug, wat natuurlijk ook te verwachten is in een metropool als Antwerpen: bijna 30% van de Antwerpse organisaties vanaf twintig werknemers is een hoofdzetel van een Belgisch geheel en slechts 8% een deelvestiging. In de rand is de verhouding meer in evenwicht.

Tabel 2.7 Structuur van de vestigingen voor de fusiestad Antwerpen en de rand, in %

Structuur	Stad (N=189)		Rand (N=170)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Zelfstandige vestiging zonder bijkomende vestigingen	70,7	43,5	71,3	42,2
Hoofdzetel van een Belgische vestiging of overheid met meerdere vestigingen	6,5	27,6	19,0	16,0
Hoofdzetel van een buitenlandse vestiging of overheid met meerdere vestigingen	0,0	0,6	0,0	4,1
Vestiging van een Belgische vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	7,5	7,7	6,7	18,6
Vestiging van een buitenlandse vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	15,4	20,6	3,1	19,2

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

■ 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-Waasland betekent dit dat de globale respons van 366 eenheden (cf. tabel 2.3) iets terugvalt: 324 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 324 organisaties bedraagt 39 063 werknemers. Opnieuw blijkt de scheeftekening naar vestigingsgrootte. De gemiddelde werkgelegenheid per vestiging ligt met 121 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 Antwerps-Wase werkgelegenheid.

Bovendien blijkt deze werkgelegenheid gelijk verdeeld te zijn over onze drie sectoren (32% primaire/secundaire sector, 33% tertiaire sector, 35% quaternaire sector). Ook naar sector kunnen we dus veralgemeenbare uitspraken doen.

In wat volgt zal een overzicht worden gegeven van de belangrijkste kenmerken van de werkgelegenheid in Antwerpen-Waasland. 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 regio Antwerpen-Waasland is dit niet anders. Ook hier werkt ongeveer 90% van de werknemers met een contract van onbepaalde duur en stijgt dit percentage in de grotere organisaties vanaf twintig werknemers zelfs tot 94%. Enkel bij de kleinere organisaties valt er iets meer werk van bepaalde duur te noteren in de regio Antwerpen-Waasland.

Tabel 3.1 Contractvorm van werknemers naar grootte voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %

Contractvorm	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	Antwerpen- Waasland (N=107)	Vlaanderen (N=574)	Antwerpen- Waasland (N=88)	Vlaanderen (N=519)	Antwerpen- Waasland (N=77)	Vlaanderen (N=408)
Onbepaalde duur	87,0	91,2	93,5	89,5	94,5	91,1
Bepaalde duur	10,0	5,6	5,8	8,6	4,7	8,0
Andere	3,1	3,2	0,8	1,9	0,9	0,9

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Deze percentages verschillen echter wel per sector (tabel 3.2). De quartaire sector maakt in grotere mate gebruik van contracten van bepaalde duur (iets meer dan 9%). Dit is een bevestiging van een gegeven dat reeds langer gekend is, met name dat de overheid(ssectoren) vaker met 'precaire' contracten werkt dan de private sectoren. In de primaire/secundaire sector is het contract van onbepaalde duur nog duidelijk de norm (97%).

Tabel 3.2 Contractvorm van werknemers naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de regio Antwerpen-Waasland, in %

Contractvorm	Primair/secundair (N=60)	Tertiair (N=135)	Quartair (N=77)
Onbepaalde duur	97,0	94,4	90,0
Bepaalde duur	1,9	4,9	9,4
Andere	1,0	0,7	0,6

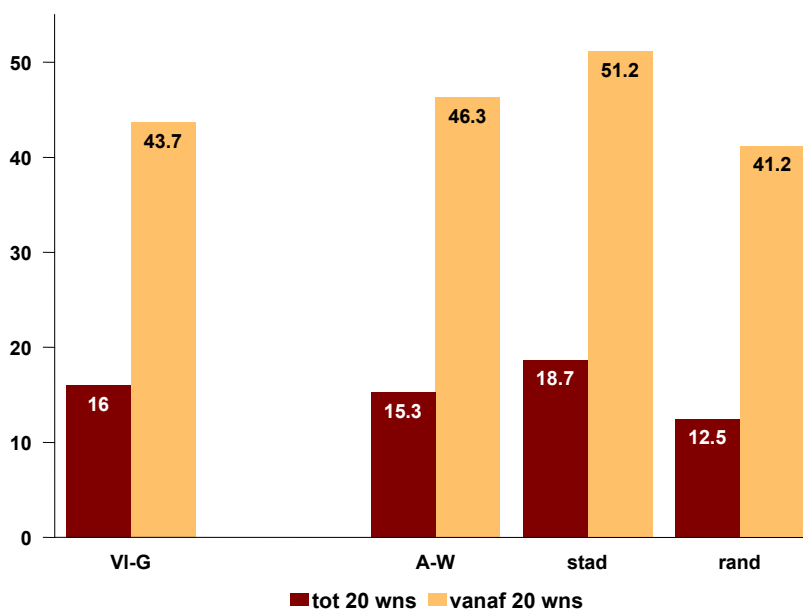
* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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. Figuur 3.1 geeft het aandeel weer van de vestigingen die in 2001 uitzendkrachten hebben ingezet. Zoals ook reeds uit de gebruikte flexibiliteitsvormen bleek, is uitzendarbeid duidelijk meer ingeburgerd in grotere organisaties. Bij de kleine vestigingen maakte slechts 15% gebruik van uitzendarbeid in 2001, een percentage dat oploopt tot 46% 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.

Figuur 3.1 Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor Vlaanderen, de regio Antwerpen-Waasland, de fusiestad Antwerpen en de rand



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

Hoewel in de fusiestad Antwerpen meer gebruik gemaakt wordt van uitzendarbeid dan in de rand, blijft het aandeel kleine vestigingen dat er gebruik van maakt, relatief gering (figuur 3.1). Van de grotere organisaties die in de fusiestad gelegen zijn, heeft ongeveer de helft uitzendkrachten ingezet. In vergelijking met de Vlaamse cijfers scoort de fusiestad een stuk hoger, de rand iets lager.

De grootste verschillen in het gebruik van uitzendarbeid zijn echter terug te vinden tussen de verschillende sectoren (tabel 3.3). Vooral de quartaire sector hinkt achterop. Geen enkele van de ondervraagde kleine vestigingen en slechts tien procent van de grote vestigingen heeft in deze sector uitzendkrachten ingeschakeld. In de andere sectoren heeft meer dan 60% van de organisaties vanaf twintig werknemers in 2001 gebruik gemaakt van uitzendarbeid. Bij de kleinere organisaties is deze flexibiliteitsvorm vooral in de tertiaire sector relatief populair.

Tabel 3.3 Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland

Uitzendarbeid	Primair/secundair (N=55)		Tertiair (N=120)		Quartair (N=76)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	7,1	64,9	18,7	60,8	0,0	11,1

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

3.3 | Deeltijdarbeid

Tabel 3.4 geeft een vergelijking tussen Antwerpen-Waasland en Vlaanderen op het gebied van deeltijdwerk. De Antwerps-Wase werknemers werken iets vaker deeltijds, behalve in de vestigingen met meer dan honderd werknemers.

Verder blijkt uit de tabel de verdeling van de verschillende regimes in deeltijdse arbeid. 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. In Antwerpen-Waasland is de halftijdse baan in verhouding nog populairder. Het aandeel van de zogenaamde 'grote deeltijdbaan' (75-100%) is redelijk constant over de verschillende categorieën, maar deze vorm is toch minder in trek dan de traditionele halftijdse job. Het duidelijkste verschil naar organisatiegrootte noteren we bij de kleine deeltijdse jobs (<50%). Deze komen duidelijk meer voor in de kleinere organisaties. Zowel in Antwerpen-Waasland als in Vlaanderen staan deze kleine deeltijdse jobs in voor ongeveer 5 tot 6% van de werkgelegenheid in de vestigingen tot twintig werknemers. In de middencategorie daalt dit aandeel

lichtjes naar 4 tot 5%, terwijl in de grotere organisaties nog slechts 1 tot 2% van de werknemers een kleine deeltijdjob heeft.

Tabel 3.4 Arbeidsregime van werknemers naar grootte voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %

Arbeidsregime	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	Antwerpen- Waasland (N=109)	Vlaandere n (N=580)	Antwerpen- Waasland (N=81)	Vlaandere n (N=503)	Antwerpen- Waasland (N=68)	Vlaandere n (N=371)
100% (voltijds)	70,2	75,3	72,5	77,0	78,9	75,6
75-100% (deeltijds)	8,2	8,2	9,7	7,7	5,4	9,0
50-75% (deeltijds)	15,5	11,3	13,0	11,2	14,3	13,5
<50% (deeltijds)	6,2	5,2	4,8	4,1	1,4	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 3.5. We stellen vast dat deeltijdarbeid het meest voorkomt in de quartaire sector en het minst in de primaire/secundaire sectoren. In de quartaire sector trekt niet enkel het lage aandeel voltijdsen de aandacht, maar ook het relatief hoge aandeel van de kleine deeltijdbanen. Hoewel de klassieke deeltijdjob (50-75%) globaal genomen nog de bovenhand houdt, ligt het aandeel kleine deeltijdbanen in organisaties met minder dan twintig werknemers toch reeds op 19%, wat voor deze kleine organisaties hoger is dan de traditionele deeltijdjob. Dit wordt natuurlijk in grote mate verklaard door de Onderwijssector, waar dergelijke 'kleine jobs' meer voorkomen dan elders.

In de industriële sectoren wordt er zoals gesteld relatief minder gebruik gemaakt van deeltijdarbeid. Hier valt het grote verschil tussen de kleine en grotere vestigingen op. Waar het verschil tussen de twee grootteklassen in de tertiaire en quartaire sector vooral ligt in de vormen van deeltijdarbeid, en niet zozeer in het al dan niet deeltijds werken, zien we dat in de industriële sectoren deeltijdarbeid meer verspreid is in de kleinere organisaties. In de grotere organisaties is er zelfs amper sprake van deeltijdwerk: 94% van het personeel werkt hier voltijds.

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 paragraaf 3.4.1.

Tabel 3.5 Arbeidsregime van werknemers naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland, in %

Arbeidsregime	Primair/secundair (N=56)		Tertiair (N=129)		Quartair (N=73)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
100% (voltijds)	75,6	93,7	71,1	83,8	51,5	47,6
75-100% (deeltijds)	3,3	3,4	8,8	8,3	12,7	11,5
50-75% (deeltijds)	12,2	2,3	16,1	6,3	17,0	33,2
<50% (deeltijds)	8,9	0,6	3,9	1,6	18,8	7,8

* <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 jong, hooggeschoold, autochtoon en 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 ‘papierne evolutie’ in organisaties zelf is doorgedrongen. PASO heeft de aanwezigheid van enkele kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt bekeken. 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. Uit tabel 3.6 blijkt dat in de organisaties met minder dan twintig werknemers vrouwen bijna even sterk vertegenwoordigd zijn als mannen. In de gemiddelde Vlaamse vestiging met minder dan twintig werknemers is 43% vrouw. Dit aandeel ligt duidelijk hoger in de regio Antwerpen-Waasland, waar er bijna sprake is van evenredigheid. Ook in de grotere organisaties zijn de vrouwen in Antwerpen-Waasland beter vertegenwoordigd dan in de gemiddelde Vlaamse vestiging, maar het surplus is miniem (40,9 tegenover 39,4%).

Tabel 3.6 Tewerkstelling van mannen en vrouwen voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %

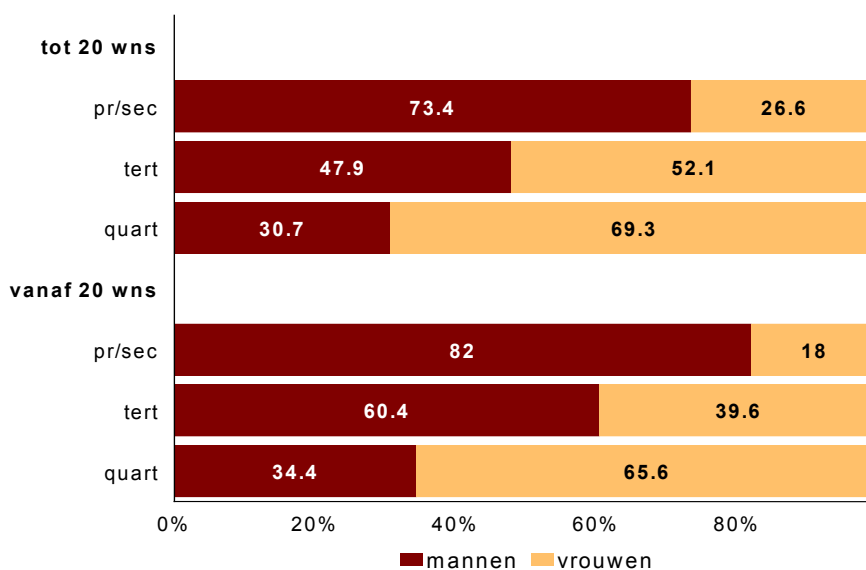
Geslacht	Antwerpen-Waasland (N=262)		Vlaanderen (N=1 469)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Mannen	51,3	59,1	57,5	60,6
Vrouwen	48,7	40,9	42,5	39,4

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De arbeidsparticipatie van vrouwen verschilt echter zeer sterk tussen sectoren. In figuur 3.2 wordt de sekseverdeling gegeven in combinatie met sector.

Figuur 3.2 Tewerkstelling van mannen en vrouwen naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland, in %



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

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 tertiaire sector geeft een verschillend beeld tussen de twee grootteklassen: bij de kleinste vestigingen is iets meer dan de helft van de werknemers van het vrouwelijk geslacht, terwijl in de grotere organisaties de mannen de overhand halen met 60%. De primaire/secundaire sectoren zijn duidelijk mannensectoren, met een aandeel mannen van ongeveer drie op vier in de kleine organisaties en vier op vijf in de grotere. Samenvattend kunnen we stellen dat het mannelijk overwicht in de industriële sector zeer groot is, dat in de tertiaire sector ongeveer evenveel vrouwen als mannen werken, en dat in de quartaire sector er duidelijk meer vrouwen tewerkgesteld zijn.

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 of men voltijds of deeltijds werkt. Tabel 3.7 kruist arbeidsregime met geslacht en vertelt ons wat reeds lang geweten is: vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen. Terwijl ongeveer 90% van de mannen voltijds werkt, overschrijdt het aandeel voltijds werkende vrouwen ternauwernood de 50%-grens. Wat ook opvalt is de dominantie van de klassieke deeltijdbaan: ongeveer één op de vier vrouwen heeft een arbeidsduur die zich situeert tussen 50 en 75% van het aantal uren die een voltijder presteert.

Tabel 3.7 Arbeidsregime van werknemers naar geslacht voor de regio Antwerpen-Waasland, in %

Arbeidsregime	Mannen		Vrouwen	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
100% (voltijds)	85,4	91,2	54,6	52,6
75-100% (deeltijds)	3,0	2,9	13,5	14,7
50-75% (deeltijds)	6,1	3,5	25,1	28,3
<50% (deeltijds)	5,4	2,5	6,9	4,3

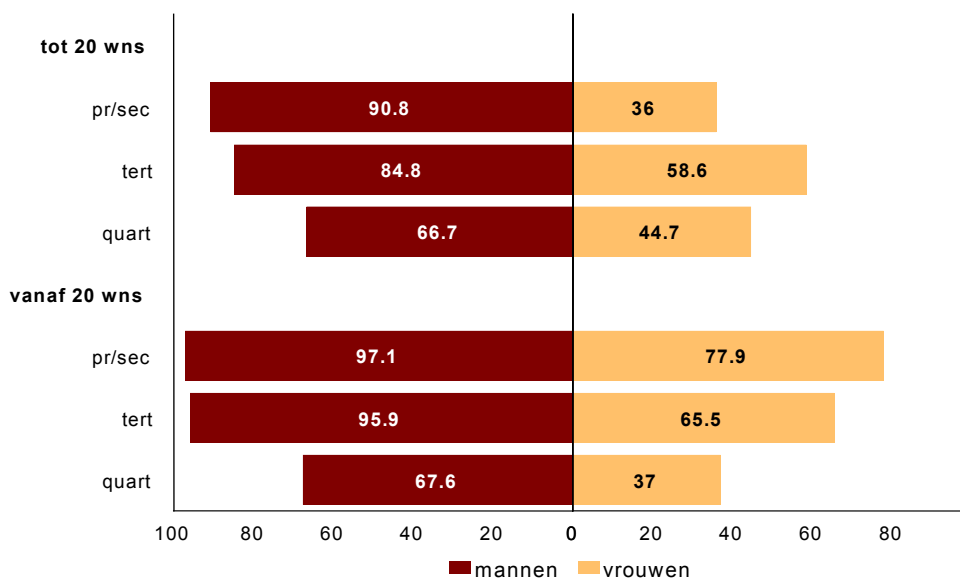
* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector;
N=258.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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 figuur 3.3 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 specifiek, 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 seksspecifieke logica volgen bij het verdelen van arbeid over voltijd- of deeltijdbanen.

Figuur 3.3 Percentage voltijds werkende mannen en vrouwen naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland



* <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 3.8 de kolom voor Vlaamse organisaties vanaf twintig werknemers, dan zien we dat de aandelen van de drie opleidingsniveau zeer dicht bij elkaar liggen. De laag- en middelbaar geschoolden vormen 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. In de regio Antwerpen-Waasland is het overwicht van middelbaar geschoolden in kleine organisaties nog manifester: hier heeft meer dan de helft van de medewerkers maximaal een diploma hoger secundair onderwijs. Het aandeel laaggeschoolden bedraagt hier niet meer dan 13%. De doorsnee Antwerps-Wase macro-organisatie heeft in vergelijking met haar Vlaamse tegenhanger eveneens minder laaggeschoolden in dienst, ongeveer evenveel middelbaar geschoolden en gevoelig meer hooggeschoolden.

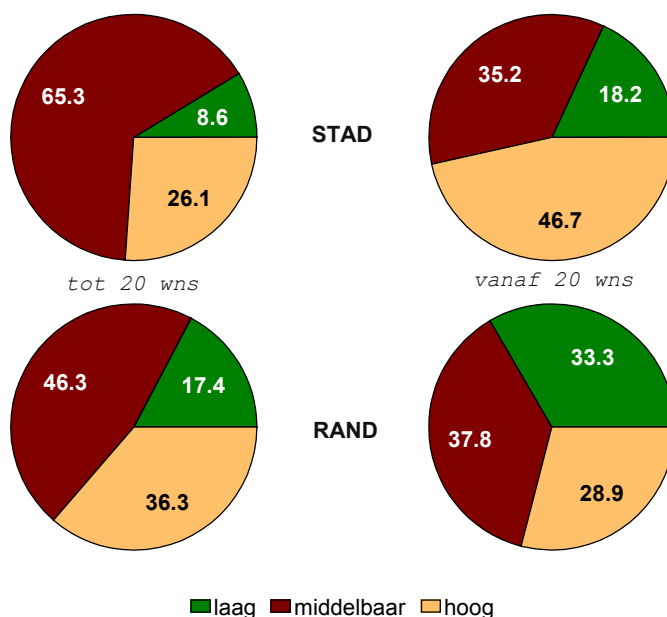
Tabel 3.8 Opleidingsniveau van werknemers voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %

Opleidingsniveau	Antwerpen-Waasland (N=140)		Vlaanderen (N=819)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	13,4	23,8	26,7	31,7
Middelbaar	55,0	36,1	41,0	36,7
Hoog	31,6	40,1	32,3	31,6

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

De verschillen tussen de regio Antwerpen-Waasland en Vlaanderen worden nog uitvergroot indien we enkel de stad Antwerpen in beschouwing nemen (figuur 3.4). Het overwicht van middelbaar geschoolden in de kleine vestigingen en van hooggeschoolden in de macro-organisaties - en hiermee samenhangend, de algemene ondervertegenwoordiging van laaggeschoolden - is hier nog geprononceerder. In de rand komt de verdeling over de verschillende scholingsniveaus min of meer overeen met het Vlaamse gemiddelde. Weer vormt elk niveau ongeveer een derde van het personeelsbestand in de organisaties vanaf twintig werknemers. Enkel de hooggeschoolden zijn iets minder aanwezig, waardoor de oververtegenwoordiging van middelbaar geschoolden iets groter is. In de kleinere organisaties in de rand is het verschil iets groter, met een gevoelige ondervertegenwoordiging van laaggeschoolden en een lichte oververtegenwoordiging van zowel middelbaar als hooggeschoolden (steeds tegenover de Vlaamse cijfers).

Figuur 3.4 Opleidingsniveau van werknemers voor de fusiestad Antwerpen en de rand, in %



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

Tabel 3.9 geeft tot besluit de verdeling van de scholingsgraad voor de verschillende sectoren in de regio Antwerpen-Waasland. Zoals verwacht, zijn de primaire/secundaire en de quataire sector elkaars tegenpool. De primaire/secundaire sector stelt veel laaggeschoolden tewerk, met een aandeel van 52% laaggeschoolden in organisaties vanaf twintig werknemers en bijna 70% middelbaar geschoolden in de vestigingen tot twintig werknemers. De hooggeschoolden vormen hier slechts een kleine groep, terwijl ze in de quataire sector de meerderheid uitmaken. De tertiaire sector neemt qua scholingsprofiel een middenpositie in. Hier is ongeveer één medewerker op twee middelbaar geschoold. Ook in deze sector vormen de laaggeschoolden, omwille van het dienstverlenend karakter van het werk, een eerder geringe groep.

Tabel 3.9 Opleidingsniveau van werknemers naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland, in %

Opleidingsniveau	Primair/secundair (N=27)		Tertiair (N=67)		Quatair (N=46)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	23,1	51,6	11,6	18,6	5,3	13,4
Middelbaar	69,2	32,6	53,2	48,6	37,9	23,9
Hoog	7,7	15,7	35,2	32,9	56,8	62,6

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

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 statische 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 doen is een overzicht geven van het aantal organisaties dat minstens één allochtoon - volgens de twee hierboven geformuleerde definities - in dienst heeft.

Tabel 3.10 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. Een opmerkelijker resultaat is dat in de regio Antwerpen-Waasland een hoger percentage vestigingen allochtonen tewerkstelt dan dit in Vlaanderen het geval is. Deze conclusie gaat op voor elk van de drie grootteklassen, en zowel voor niet-EU-burgers als voor werknemers afkomstig uit Turkije of een Maghrebland. Toch dient genoteerd dat bijna de helft van de organisaties met meer dan honderd werknemers in Antwerpen-Waasland geen enkele medewerker heeft die afkomstig is van buiten de EU.

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 3.10 Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar grootte voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen

Oorsprong	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	Antwerpen-Waasland (N=111)	Vlaanderen (N=598)	Antwerpen-Waasland (N=86)	Vlaanderen (N=533)	Antwerpen-Waasland (N=78)	Vlaanderen (N=422)
Niet-EU-land	16,7	10,0	39,7	26,6	53,9	41,5
Maghreb/Turkije	10,3	6,0	37,2	20,8	51,3	36,7

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Zoals blijkt uit tabel 3.11 is niet elke sector even kleurrijk. Vooral de kleine organisaties uit de quartaire sector scoren laag: in deze categorie heeft amper 6% minstens één allochtoon in dienst. Maar ook de grotere vestigingen in deze sector blijven onder de 20%. Dit staat in schril contrast met de primaire/secundaire sector, waar drie maal meer macro-organisaties en ruim één of vijf van de kleine vestigingen één of meerdere allochtonen telt.

Tabel 3.11 Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland

Oorsprong	Primair/secundair (N=59)		Tertiair (N=137)		Quartair (N=79)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Niet-EU-land	21,4	60,6	16,5	44,6	5,6	19,5
Maghreb/Turkije	21,4	54,4	7,8	44,5	5,6	16,9

* <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, 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 met meer dan 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 over het totaal van extern en intern ingevulde vacatures ging.

Van de organisaties met minder dan twintig werknemers in Antwerpen-Waasland bleek 61% vacatures gehad te hebben in 2001. Hiermee scoren de kleine organisaties in deze regio gevoelig 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 93% in de organisaties met 20 tot 99 werknemers en zelfs tot 97,5% in de grootste organisaties vanaf honderd werknemers. Ook deze percentages liggen boven de Vlaamse cijfers.

Tabel 4.1 Percentage vestigingen met vacatures in 2001 voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen

Vacatures	Antwerpen-Waasland (N=281)			Vlaanderen (N=1 585)		
	<20 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.	<20 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.
Ja	61,0	92,9	97,5	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 verschilt tussen de onderscheiden sectoren. Bij de organisaties met minder dan twintig werknemers kent de quartaire sector met 78% het grootste aandeel organisaties met vacatures. Kijken we op een dieperliggend niveau dan zien we dat vooral in de sector Gezondheidszorg en Onderwijs een zeer groot deel (82%) van de kleine vestigingen vacatures uitschreef. Ook de primaire/secundaire sector scoort met 73% kleine vestigingen met vacatures bovengemiddeld. De laagst scorende sector wat betreft het aandeel vacatures is de tertiaire sector. In deze sector is het vooral de Handel en Horeca die uit de toon vallen, met slechts 51% van de kleine organisaties die minstens één vacature liet optekenen. De verschillen tussen de sectoren vallen weg bij de organisaties vanaf twintig werknemers. Het percentage grotere vestigingen met vacatures situeert zich tussen 90 en 95%. Op het dieperliggende niveau is het ook hier de subsector Handel en Horeca die het laagst scoort (toch nog 87%).

Tabel 4.2 Percentage vestigingen met vacatures in 2001 naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland

Vacatures	Primair/secundair (N=61)		Tertiair (N=140)		Quartair (N=80)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	73,3	93,4	56,5	92,6	77,8	94,7

* <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 gelijkgesteld 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 Antwerpen-Waasland als geheel, voor de stad en de rand afzonderlijk, alsook de Antwerps-Wase cijfers voor de verschillende dimensieklassen, sectoren en naar leeftijd van de organisatie. De cijfers zijn beperkt tot organisaties met meer dan twintig werknemers.

Tabel 4.3 Aantal uitbreidings- en vervangingsvacatures tussen 1 januari 2001 en 31 december 2001, voor vestigingen in de regio Antwerpen-Waasland 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-Waasland	16,0	5,3	10,6
Stad versus rand			
Stad	17,4	5,2	12,3
Rand	13,9	5,6	8,3
Grootte			
20-99 werknemers	16,9	5,5	11,4
≥100 werknemers	14,9	5,1	9,8
Sector			
Primair/secundair	12,4	5,3	7,1
Tertiair	21,8	7,1	14,7
Quartaire	13,0	3,3	9,7
Leeftijd			
0-5 jaar	23,9	3,0	20,9
6-15 jaar	22,9	10,7	12,2
>15 jaar	13,5	4,4	9,1

* 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 regio Antwerpen-Waasland ongeveer evenveel vacatures per honderd werknemers dan het Vlaamse Gewest. Echter, het cijfer van Antwerpen-Waasland is samengesteld uit een hoger aantal vervangingsvacatures (10,6 tegenover 8,5) en een lager aantal uitbreidingsvacatures (5,3 tegenover 6,3). Een geografische opsplitsing van de regio leert dat men vooral in de fusiestad veel vervangingsvacatures had.

Binnen het arrondissement Antwerpen-Waasland wordt er verder een splitsing gemaakt naar dimensie, sector en leeftijd van de organisatie.

De grootste vestigingen (vanaf honderd werknemers) hebben in verhouding tot het aantal werknemers minder vacatures dan de groep middelgrote organisaties (20 tot 99 personeelsleden). Zowel bij de uitbreidings- als bij de vervangingsvacatures laten de middelgrote organisaties een iets hoger cijfer optekenen. Vooral het aantal vervangingsvacatures, uitgeschreven om vertrokken of langdurig afwezige werknemers te vervangen, ligt in deze vestigingen met 11,4 vacatures per honderd werknemers relatief hoog.

Ook tussen de verschillende *sectoren* zijn er duidelijke verschillen merkbaar. In de quartaire sectoren is het aantal vervangingsvacatures gemiddeld, maar

zijn er relatief minder uitbreidingsvacatures. In de tertiaire sectoren liggen zowel het aantal vervangingsvacatures als uitbreidingsvacatures erg hoog, waardoor het totale aantal vacatures hier ver boven het gemiddelde uitstijgt. De primaire/secundaire sectoren ten slotte hebben globaal gezien het laagst aantal vacatures, maar deze achterstand is in hoofdzaak te wijten aan het geringe aantal vervangingsvacatures.

De meest uitgesproken verschillen vinden we terug als we de *leeftijd van de organisatie* in de analyse betrekken. De jongste leeftijdsklasse, zo toont tabel 4.3, kent het hoogste aantal vacatures per honderd werknemers. Toch heeft deze categorie organisaties tegelijkertijd ook het kleinste aantal uitbreidingsvacatures. Het aantal vervangingsvacatures ligt daarentegen zeer hoog, met een verhouding van één vacature voor elke vijf werknemers. Het grootste aantal uitbreidingsvacatures treffen we aan bij de tweede leeftijdscategorie, de organisaties van zes tot vijftien jaar. Ook in deze categorie ligt het totaal aantal vacatures opvallend hoog, maar is er een meer gelijke verdeling tussen uitbreidings- en vervangingsvacatures. De oudere organisaties hebben algemeen genomen iets minder vacatures per honderd werknemers, en daarenboven meer vervangings- dan uitbreidingsvacatures. Toch ligt het aandeel uitbreidingsvacatures in de oudste vestigingen nog boven het niveau van de jongste leeftijdsgroep.

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 tot twintig werknemers.

Tabel 4.4 Manier van invulling van vacatures naar personeelscategorie voor de regio Antwerpen-Waasland, 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	8,5	10,1	71,3	70,6	20,2	19,3
Ondersteunend	20,5	19,3	54,9	52,9	24,6	27,8
Leidinggevend	41,2	31,0	40,2	37,0	18,6	32,1

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Een eerste vaststelling uit tabel 4.4 is dat vacatures op leidinggevend niveau veel vaker intern worden ingevuld dan vacatures voor ondersteunend en uitvoerend personeel. Opmerkelijk is verder het verschil tussen de twee dimensieklassen. Op uitvoerend niveau is dit verschil verwaarloosbaar. Uitvoerende jobs worden veel vaker extern ingevuld en dit in de twee grootteklassen. Ook op het ondersteunend niveau is het verschil tussen de twee grootteklassen zeer klein. Het minieme verschil dat er is, gaat echter reeds de andere kant uit dan bij het uitvoerend personeel: kleinere organisaties vullen vacatures op ondersteunend niveau iets vaker intern op dan grote organisaties. Dit onderscheid komt nog nadrukkelijker tot uiting op het leidinggevende niveau: het belang van interne werving is beduidend groter voor de organisaties met minder dan honderd werknemers. Deze vaststelling ligt wel enigszins in de lijn der verwachtingen: we kunnen 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.

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 steeds aangegeven wat het aandeel organisaties is

dat nieuwe werknemers heeft aangetrokken, uiterekend 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 regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen

Aanwervingen via externe kanalen	Antwerpen-Waasland (N=227)		Vlaanderen (N=1 214)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	83,6	92,5	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 84% van de kleinere organisaties met vacatures en in 93% van de grotere organisaties met vacatures is in 2001 ook effectief iemand aangeworven (tabel 4.5). Hiermee scoort de regio Antwerpen-Waasland ongeveer even goed als Vlaanderen: voor de groep van kleine organisaties zit de regio net onder het Vlaamse cijfer, voor de grote organisaties net erboven. Berekend voor alle organisaties (dus de vestigingen zonder vacatures inbegrepen) blijkt dat 51% van de Antwerps-Wase organisaties met minder dan twintig werknemers een extern persoon heeft aangeworven, tegenover 86% bij de grotere vestigingen. De Vlaamse cijfers voor de totale groep bedragen respectievelijk 45% en 82%.

Naar sector is een eerste opvallende vaststelling het verschil tussen de kleine en grote organisaties in de quartaire sector (tabel 4.6).

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 regio Antwerpen-Waasland

Aanwervingen via externe kanalen	Primair/secundair (N=54)		Tertiair (N=100)		Quartair (N=73)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	72,7	93,7	85,4	94,6	100,0	88,2

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Opvallend, omdat deze sector een omgekeerd beeld vertoont in vergelijking met de andere sectoren. Hier zijn het net de grotere organisaties die minder overgegaan zijn tot aanwerven. Bij de kleine vestigingen is het aandeel vestigingen met vacatures die daadwerkelijk iemand extern hebben aangeworven het laagst in de industriële sectoren. Omwille van het lage aandeel vestigingen met vacatures (cf. tabel 4.2) laat de tertiaire sector evenwel het laagste globale

aandeel rekruterende vestigingen optekenen, dit wil zeggen wanneer we alle organisaties in de berekening opnemen. Het percentage ligt hier met 48% iets onder dit van de industriële sectoren (53%) en ver beneden dit van de quartaire sector (78%).

Bij de grote organisaties zijn de verschillen zeer klein, al scoren de grotere organisaties uit de quartaire sector met 88% iets minder. Indien we het aandeel vestigingen dat minstens één nieuwe werknemer extern heeft aangeworven uitdrukken op de gehele groep van vestigingen, komen we tot resultaten die gelijklopen met de cijfers in tabel 4.6. Opnieuw haalt de quartaire sector (84%) niet het niveau van de industriële en tertiaire sectoren (beiden 88%).

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 organisaties vanaf twintig werknemers in de regio Antwerpen-Waasland. 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 regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %

Reden	Antwerpen-Waasland		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=50)	≥20 wns. (N=17)	<20 wns. (N=323)	≥20 wns. (N=131)
Het was onnodig	14,7	34,3	13,3	30,3
De loonkosten lagen te hoog	19,4	26,1	23,5	11,6
Er was een productiviteitsstijging mogelijk bij het reeds aanwezige personeel	15,8	23,8	12,5	14,4
Er was voorzichtigheid wegens onzekere toekomstprognose	14,7	23,0	21,5	23,9
De groei van de activiteit was te klein voor bijkomende aanwervingen	50,1	19,5	48,6	41,5
Er zijn activiteiten uitbesteed	2,9	18,1	5,3	5,6
De arbeidsmarkt was te krap	16,7	17,2	8,1	8,8
Er was een gebrek aan infrastructuur/ruimte	2,0	0,0	2,2	0,0
Er werden uitzendkrachten ingezet	0,0	0,0	3,0	7,5
Van bovenaf opgelegd	0,0	0,0	0,3	7,5

* <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 regio Antwerpen-Waasland als tussen de regio en het Vlaams gemiddelde.

De meest substantiële verschillen tussen Antwerpen-Waasland en het Vlaams Gewest vinden we terug bij de macro-organisaties. Veel minder dan in Vlaanderen wordt een te kleine groei van de activiteiten als reden aangegeven. Andere oorzaken worden dan weer veel frequenter aangehaald: zo worden er in Antwerpen-Waasland vaker activiteiten uitbesteed, was er meer voorzichtigheid wegens onzekere toekomstprognoses, was er vaker een productiviteitsstijging mogelijk bij het aanwezige personeel, bleek er vaker krapte op de arbeidsmarkt en speelden loonkosten een duidelijk belangrijkere rol dan in de gemiddelde Vlaamse organisatie in dezelfde dimensieklasse. Dit laatste verschil verdient wat extra aandacht: waar in de gemiddelde grote Vlaamse vestiging zonder aanwervingen het loonkostenmotief slechts door iets meer dan 10% wordt aangehaald, is de loonlast in de regio Antwerpen-Waasland voor een vierde van de grote organisaties zonder aanwervingen een hinderpaal geweest. Bij de kleine vestigingen is het evenwel net andersom, zij zitten met 19% onder het Vlaamse 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.

Richten we onze blik vervolgens uitsluitend op Antwerpen-Waasland, dan zien we in de meest geciteerde redenen duidelijk het verslechterende bedrijfsklimaat van 2001 weerspiegeld: de kleine vestigingen gaven het vaakst een te kleine groei op als oorzaak, bij de macro-organisaties was 'het was onnodig' de meest gehoorde verklaring. Ook in het 'voorzichtigheidsargument' herken- den zich heel wat respondenten. Zoals al aangehaald werden te hoge loonkos- ten door 26% van de grote organisaties als verklaring naar voor geschoven, maar misschien is het even relevant te vermelden dat de loonlast voor de ove- rige drie kwart dus niet het struikelblok vormde.

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 stip- pen. 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 per- soonlijkheidskenmerken 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.

In tabel 4.8 zijn de criteria aflopend gesorteerd naar mate van belangrijk- heid. Per sector staan de vijf hoogste percentages grijs gearceerd. Op de eerste plaats en ruim aan kop, zowel in Antwerpen-Waasland als in Vlaanderen, zo- wel bij de kleine als de grote organisaties, staat werkervaring. Het antwoord- patroon van Antwerpen-Waasland is zeer gelijklopend aan dit van Vlaan- deren, vooral voor de grote organisaties. Bij de kleine vestigingen zijn er wel enkele verschillen te vermelden. In de Antwerps-Wase organisaties tot twintig werknemers zijn jonge, communicatief vaardige, autochtone medewerkers die bereid zijn verschillende functies uit te oefenen meer in trek. Waar minder belang aan gehecht wordt in vergelijking met de gemiddelde kleine Vlaamse vestiging is de bereidheid om op verschillende tijdstippen te werken.

Ook als we kijken naar het verschil tussen kleine en grote vestigingen bin- nen Antwerpen-Waasland stellen we een reeks interessante verschillen vast. Zo komt zelfstandigheid voor de micro-organisaties op de tweede plaats, voor grotere organisaties treffen we dit criterium pas op de zesde stek aan. Toch is dit niet echt verwonderlijk: in kleine vestigingen krijgt het individu vaak een centralere plaats toegewezen en zijn er minder begeleidingsmogelijkheden.

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

Criterium	Antwerpen-Waasland (N=204)		Vlaanderen (N=1 059)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Werkervaring	60,4	78,6	62,7	73,7
Werken in teamverband	47,1	65,5	47,6	61,6
Diploma	32,0	56,3	31,6	54,1
Sociale/communicatieve vaardigheden	51,3	53,9	43,9	51,3
Werkdiscipline	45,0	45,3	51,2	50,6
Zelfstandigheid	52,0	34,4	54,8	36,4
Bereidheid om bij te leren	41,4	34,1	40,1	39,5
Bereidheid om op ≠ tijdstippen te werken	18,4	30,5	27,2	26,4
Talenkennis	29,9	21,9	22,2	17,9
Bereidheid om ≠ functies uit te voeren	31,9	19,7	25,1	19,2
Fysieke gesteldheid	10,7	6,8	11,4	12,9
Man	5,2	6,6	5,7	3,7
Jonge medewerker	18,6	4,7	11,2	5,7
Goed voorkomen	23,9	4,3	23,0	8,8
Werkloze	1,7	4,0	4,0	5,0
Mogelijkheid tot loonkosten-/opleidingssubsidie	6,0	2,0	4,8	3,9
Belgische afkomst	7,7	2,0	4,9	2,5
Vrouw	5,2	1,6	6,1	1,3
Niet werkloze	1,7	1,6	1,5	1,4
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,0	0,2	0,0	0,3
Oudere medewerker	1,7	0,0	1,3	0,1

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Voorts constateren we het mindere belang van diploma voor kleine vestigingen. Ook zien we dat de persoonlijkheidskenmerken iets meer worden geantwoord door de respondenten uit kleinere organisaties. Het meest opvallend is dit bij de categorieën 'goed voorkomen', 'jonge medewerker', 'Belgische afkomst' en 'vrouw'. Toch kunnen we besluiten dat persoonsgebonden kenmerken niet echt frequent worden aangehaald, net zoals trouwens de mogelijkheid tot loonkosten- of opleidingssubsidies maar een gering gewicht heeft bij selectieprocessen.

We merken dat er aanzienlijke sectorale verschillen zijn inzake selectiecriteria (tabel 4.9). 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. 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 64% het tweede meest geantwoorde criterium. Ten slotte valt het in deze sector ook nog op dat

er toch door bijna een vijfde van de vestigingen expliciet naar mannen wordt gezocht en dat ook niet-werklozen een streepje voor hebben bij een deel van de respondenten.

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

Criterion	Primair/ secundair (N=40)	Tertiair (N=47)	Quartair (N=54)
Werkervaring	79,7	90,7	59,0
Werken in teamverband	53,4	67,2	74,2
Diploma	45,8	42,1	88,0
Sociale/communicatieve vaardigheden	32,2	58,5	67,2
Werkdiscipline	63,6	40,8	34,8
Zelfstandigheid	34,8	33,5	35,6
Bereidheid om bij te leren	33,1	36,3	31,6
Bereidheid om op ≠ tijdstippen te werken	28,0	33,8	27,8
Talenkennis	19,5	31,5	9,6
Bereidheid om ≠ functies uit te voeren	22,9	24,4	9,4
Fysieke gesteldheid	2,6	9,3	6,8
Man	19,5	2,9	0,0
Jonge medewerker	8,5	2,9	3,8
Goed voorkomen	0,0	9,3	0,6
Werkloze	6,8	0,0	7,6
Mogelijkheid tot loonkosten-/ opleidingssubsidie	0,0	2,9	2,4
Belgische afkomst	5,9	0,0	1,2
Vrouw	5,9	0,0	0,0
Niet werkloze	5,9	0,0	0,0
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,9	0,0	0,0
Oudere medewerker	0,0	0,0	0,0

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De top vijf in de tertiaire sector is ongewijzigd gebleven ten opzichte van tabel 4.8. Naar volgorde is het enkel diploma dat hier een iets minder belangrijke rol speelt en daardoor van plaats wisselt met sociale/communicatieve vaardigheden. Twee criteria zetten verder het specifieke karakter van deze diensten gerelateerde sector in de verf: talenkennis wordt hier door bijna één op drie van de respondenten als belangrijk criterium aangehaald, en een goed voorkomen, wat in andere sectoren geen rol van betekenis speelt, wordt door 9% van de respondenten als belangrijk beschouwd. Ook de bereidheid verschillende functies uit te oefenen, scoort met 24% relatief hoog in de tertiaire sector.

De quartaire sector ten slotte wijkt het meest af van het gemiddelde. Binnen de top vijf (die wel de 'oude' top vijf blijft) zien we grote verschuivingen. Niet

werkervaring maar diploma blijkt het belangrijkste selectie criterium te zijn. Werkervaring wordt hier dus veel minder vaak aangehaald dan in de andere sectoren en zakt naar een vierde plaats. Sociale/communicatieve vaardigheden blijken wel een grotere rol te spelen en worden door bijna zeven op tien respondenten aangekruist. 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 9%). Ook 'talenkennis' wordt in vergelijking met de andere sectoren nog amper geantwoord. Ten slotte blijken werklozen in de quartaire sector toch een streepje voor te hebben op niet-werklozen, in tegenstelling tot de industriële organisaties.

Een laatste tabel met betrekking tot selectiecriteria vergelijkt de antwoorden tussen stad en rand (tabel 4.10). De verschillen in criteria reflecteren goeddeels de verschillen in sectorale structuur: de fusiestad kent meer tertiaire bedrijvigheid en scoort dan ook hoger op criteria die in de dienstverlening vaak gehanteerd worden, zoals talenkennis, goed voorkomen en de bereidheid verschillende functies uit te voeren (cf. tabel 4.9).

Tabel 4.10 Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel voor de fusiestad Antwerpen en de rand, in %

Criterium	Stad (N=109)		Rand (N=95)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Werkervaring	69,9	79,2	50,9	78,0
Werken in teamverband	47,6	68,3	46,5	62,6
Diploma	33,3	55,0	30,7	57,6
Sociale/communicatieve vaardigheden	57,5	58,9	45,0	48,9
Werkdiscipline	44,8	39,2	45,1	51,3
Zelfstandigheid	52,0	38,5	51,9	30,4
Bereidheid om bij te leren	36,0	37,1	46,8	31,1
Bereidheid om op ≠ tijdstippen te werken	24,9	27,7	11,9	33,2
Talenkennis	34,0	34,1	25,8	10,0
Bereidheid om ≠ functies uit te voeren	38,5	27,5	25,4	12,0
Fysieke gesteldheid	6,1	2,9	15,4	10,6
Man	3,5	6,7	6,9	6,4
Jonge medewerker	17,3	1,3	19,9	8,0
Goed voorkomen	27,7	6,1	20,1	2,5
Werkloze	0,0	0,4	3,5	7,7
Mogelijkheid tot loonkosten-/opleidingssubsidie	3,5	0,7	8,5	3,2
Belgische afkomst	6,9	3,2	8,5	0,7
Vrouw	6,9	0,0	3,5	3,2
Niet werkloze	0,0	3,2	3,5	0,0
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,0	0,0	0,0	0,5
Oudere medewerker	3,5	0,0	0,0	0,0

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

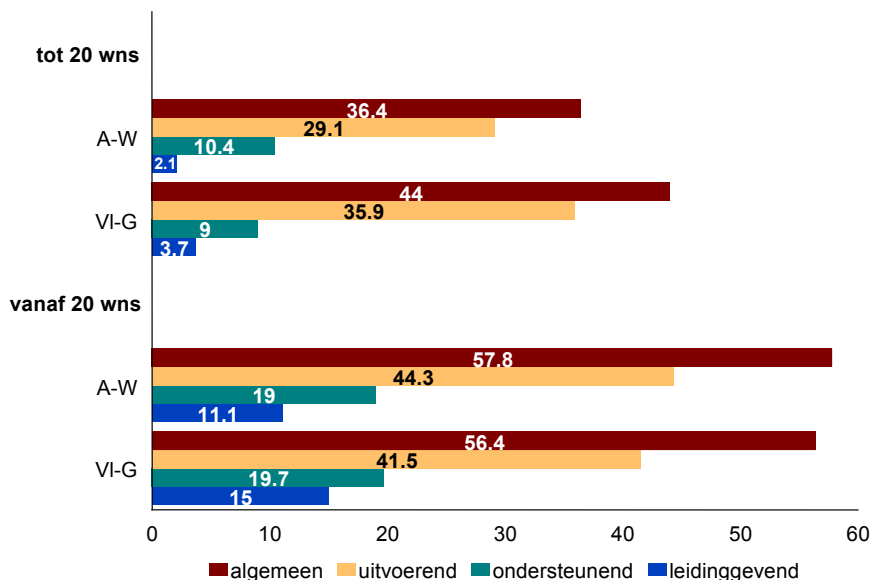
Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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 invulbare vacatures te kampen had, wat daarvan de oorzaken waren en hoe men met dit probleem is omgesprongen. De percentages die hier worden gepresenteerd, hebben enkel betrekking op de organisaties die ook daadwerkelijk vacatures hadden.

4.7.1 | Waar waren er moeilijk invulbare vacatures?

Figuur 4.1 Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar personeelscategorie voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen



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

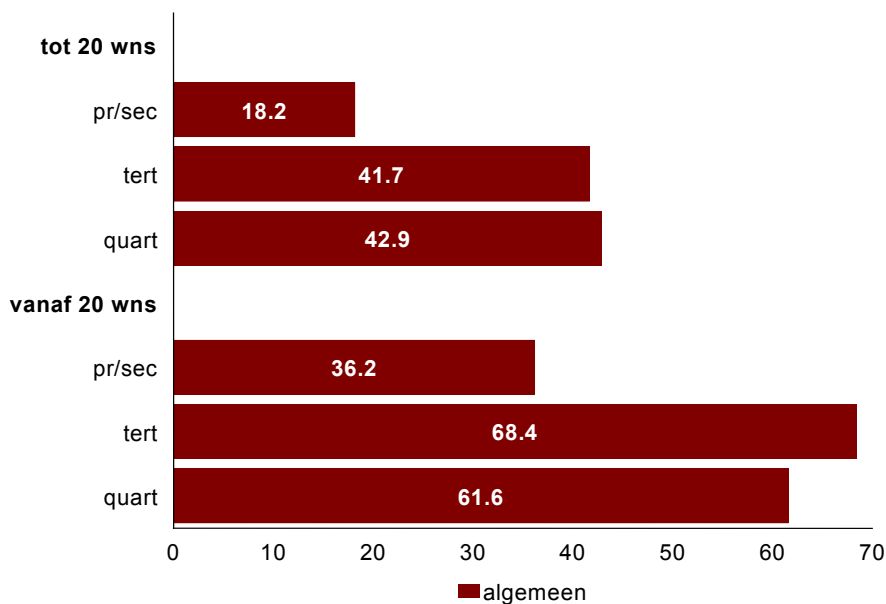
Algemeen gesproken hebben 58% van organisaties vanaf twintig werknemers en 36% van de kleinere organisaties in Antwerpen-Waasland in 2001 te kampen gehad met moeilijk invulbare vacatures (figuur 4.1). Daarmee scoort Antwerpen-Waasland op het algemene niveau ongeveer gelijk met het Vlaams gemiddelde voor de grote organisaties en bijna acht procentpunten onder het Vlaams gemiddelde voor de kleinere organisaties. ‘Algemeen’ staat hier voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures in de organisatie ongeacht het niveau waarop het ‘knelpunt’ zich voordeed.

Indien we wel opsplitsen naar personeelscategorie blijken er kleine verschillen te zijn tussen Antwerpen-Waasland en Vlaanderen op het uitvoerende

en leidinggevende niveau. Op het uitvoerend niveau had de gemiddelde grote organisatie uit Antwerpen-Waasland een iets hoger percentage moeilijk invulbare vacatures, terwijl op het leidinggevende niveau dit probleem zich iets meer voordeed in de gemiddelde Vlaamse organisaties vanaf twintig werknemers. Het geringere aandeel vestigingen met moeilijk invulbare vacatures bij de kleine vestigingen in Antwerpen ten opzichte van Vlaanderen is terug te voeren op het kleinere aandeel vestigingen met moeilijk invulbare vacatures op het uitvoerende niveau.

Algemeen 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. Het zeer lage aandeel moeilijk invulbare vacatures op leidinggevend niveau bij de kleine organisaties kan bijkomend verklaard worden door de vaststelling dat deze vestigingen de vacatures op dit niveau doorgaans intern invullen (cf. tabel 4.4).

Figuur 4.2 Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland



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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Figuur 4.2 brengt aan het licht dat de primaire/secundaire sector merkkelijk minder te kampen heeft met moeilijk invulbare vacatures dan de tertiaire en quataire. Koploper bij de grote organisaties is de tertiaire sector, waar 68% van de vestigingen aangeeft geconfronteerd te zijn met rekruteringsproble-

men. Bij de kleine organisaties blijkt de quartaire sector het frequentst met moeilijk invulbare vacatures te maken te krijgen (43%). Binnen de tertiaire sector zijn enkele opvallende verschillen vast te stellen tussen de subsectoren. Zo blijkt dat vooral de Zakelijke en Financiële Dienstverlening (76% heeft moeilijk invulbare vacatures) het gemiddelde sterk omhoog duwt.

4.7.2 | Oorzaken voor rekruteringsproblemen

In tabel 4.11 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.

Tabel 4.11 Redenen voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de regio Antwerpen-Waasland, in %

Reden	Primair/ secundair (N=20)	Tertiair (N=33)	Quartair (N=36)
De sollicitanten beschikten niet over de juiste motivatie	59,1	63,9	10,4
De financiële voorwaarden strookten niet met wat sollicitanten wensten	52,3	35,3	39,3
De sollicitanten beschikten niet over de nodige werkervaring	38,7	55,9	19,2
De opleidingsachtergrond (inhoudelijk) van de sollicitanten strookte niet met wat gevraagd werd	18,2	34,4	41,3
Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te laag	27,3	33,5	20,1
Niemand solliciteerde	15,9	17,6	41,3
De arbeidstijden strookten niet met wat sollicitanten wensten	6,8	23,4	24,0
De arbeidsomstandigheden waren niet aantrekkelijk voor sollicitanten (bv. fysiek belastend, moeilijke bereikbaarheid van de vestiging)	27,3	4,9	14,3
Er was onvoldoende garantie op werkzekerheid	0,0	0,0	27,0
De wervings- en selectieprocedure was voor verbetering vatbaar	4,6	8,8	1,9
Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te hoog	0,0	7,9	1,9
We zochten mannen, die zich echter niet aanboden	2,3	4,0	2,8
We zochten jongere medewerkers (<35 jaar), die zich echter niet aanboden	2,3	4,0	1,9
We zochten oudere medewerkers (>35 jaar), die zich echter niet aanboden	2,3	4,0	0,0
We zochten vrouwen, die zich echter niet aanboden	2,3	0,0	1,9

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De drie meest geciteerde redenen voor het voorkomen van moeilijk invulbare vacatures zijn de motivatie van de sollicitanten, de financiële voorwaarden die zij stellen en hun 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 verkeerde motivatie, financiële voorwaarden die niet stroken met de verwachtingen van de sollicitant en een gebrek aan werkervaring zijn de drie meest voorkomende redenen binnen de *primaire/secundaire sector*. Opvallend veel respondenten hebben ook de arbeidsomstandigheden aangehaald als verklaring voor het moeilijk invulbaar karakter van één of meerdere vacatures. De inhoudelijke opleidingsachtergrond is in deze industrieel georiënteerde sector minder vaak een probleem dan in de andere sectoren, maar toch wordt het opleidingsniveau van de sollicitanten vaak als te laag ingeschat. Bij de selectiecriteria zagen we dat 'mannen' en 'jongeren' in deze arbeidsintensieve sectoren gegeerd zijn. Bij de redenen voor moeilijk of niet invulbare vacatures komen deze criteria echter niet terug.

In de *tertiaire* sector is de motivatie van de sollicitanten veruit de belangrijkste reden voor het niet of moeilijk invulbaar karakter van vacatures. Ruim zes op de tien respondenten kruiste deze reden aan. Verder blijken de arbeidstijden in dit segment van de economie een niet te onderschatten struikelblok te zijn, evenals werkervaring, financiële voorwaarden en opleidingsachtergrond. Frappant is ook dat, naast de 34% die aangeeft dat het opleidingsniveau van de sollicitanten te laag was, ook nog eens 7,5% van de respondenten een te hoge opleidingsachtergrond als reden opgeeft. Ook geeft bijna 9% van de respondenten toe dat de wervings- en selectieprocedure voor verbetering vatbaar is, wat in vergelijking met de andere sectoren een hoog aandeel is. Merken we verder op dat persoonsgebonden kenmerken in deze dienstensectoren geen probleem blijken te vormen bij het invullen van vacatures. Onaantrekkelijke arbeidsomstandigheden ten slotte worden in vergelijking met de andere sectoren beduidend minder aangehaald als verklaringsgrond.

De *quartaire* sector blijkt ook hier, net als bij de selectiecriteria, de sector met het sterkst afwijkende profiel. De motivatie van de sollicitanten en de werkervaring worden in deze sector significant minder aangevinkt als verklaring voor rekruteringsproblemen. De vaakst geselecteerde oorzaken zijn hier de opleidingsachtergrond van de sollicitanten (niet verwonderlijk daar diploma veruit het belangrijkste selectie criterium was) en het feit dat er eenvoudigweg niemand solliciteerde. Ook in de andere sectoren werd de afwezigheid van kandidaten als probleem gesignaleerd, maar dit aanbodsgelateerde fenomeen manifesteert zich kennelijk het sterkst in de *quartaire* sector. Financiële voorwaarden, onregelmatige arbeidsuren en onvoldoende garantie op werkzekerheid vervolledigen de top vijf in deze sector. Vooral deze laatste reden

springt in het oog, daar ze in andere sectoren geen enkele keer werd vermeld. 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.

De Vlaamse cijfers, die niet in de tabel is opgenomen, geven op enkele punten een iets ander beeld. Het belangrijkste verschil heeft te maken met het aantal sollicitanten. Het feit dat er niemand solliciteerde was voor elke sector in Antwerpen-Waasland minder een probleem dan voor Vlaanderen gemiddeld. Verder zijn er binnen de sectoren enkele verschillende resultaten. In de primaire/secundaire sector zijn in Antwerpen-Waasland de financiële voorwaarden en arbeidsomstandigheden duidelijk een groter probleem dan in Vlaanderen algemeen. In de tertiaire sector daarentegen spelen arbeidstijden en vooral de -omstandigheden veel minder een rol. In de quataire sector ten slotte zijn het vooral de financiële voorwaarden en arbeidstijden die, in vergelijking met Vlaanderen, sterker tot uiting kwamen.

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 4.12 resumeert de bevindingen.

De oplossing die veruit het 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.

De inzet van uitzendkrachten is de meest gebruikte oplossing in de *primaire/secundaire* sector. Opvallend is dat deze maatregel veel minder toegepast wordt in de tertiaire sector en nog minder populair is in de quataire sector. Ook het om- of bijscholen van eigen personeel en het uitbesteden van werk zijn maatregelen die veel vaker gebruikt wordt in een industriële context dan in de dienstensectoren. Hoewel in de primaire/secundaire sector financiële voorwaarden veel vaker werden aangehaald als reden van het niet of moeilijk invulbaar karakter van vacatures, blijkt hier dat precies deze sector het minst geneigd is de voorwaarden te verbeteren: in slechts 5% van de vestigingen werden de condities aangepast, terwijl ze door 52% van deze vestigingen als probleem worden ervaren. Hetzelfde verhaal gaat op voor de arbeidsomstandigheden, al is de discrepantie hier wellicht grotendeels te verklaren door het feit dat arbeidsomstandigheden veel moeilijker aan te passen zijn, zeker aan de specifieke eisen van individuele sollicitanten.

In de tertiaire sector antwoordt ruim één op de drie vestigingen helemaal geen maatregelen genomen te hebben om het rekruteringsprobleem te onderwerpen. Bij hen die wel tot actie overgingen, is de aanpassing van de financiële voorwaarden een populaire strategie. De inzet van uitzendkrachten en de om-

of bijscholing van het eigen personeel worden in ongeveer 20-25% van de organisaties als antwoord geformuleerd. Wat de vestigingen in de tertiaire sector zelden doen, hoewel het vaak als verklaring wordt aangehaald van het moeilijk invulbaar karakter van vacatures, is de arbeidstijden aanpassen.

Tabel 4.12 Maatregelen als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de regio Antwerpen-Waasland, in %

Maatregel	Primair/ secundair (N=20)	Tertiair (N=34)	Quartair (N=37)
Er werden extra wervingsinspanningen geleverd, bv. intensiever zoeken, andere wervingskanalen gebruiken, werven in een grotere regio	50,0	41,5	51,4
De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijk uitzendkrachten ingezet	59,1	19,2	11,9
Er werden geen speciale maatregelen genomen	22,7	36,2	24,8
De vacatures werden intern ingevuld door om- of bijscholing van aanwezig personeel	22,7	26,2	9,8
De financiële voorwaarden werden aangepast	4,6	25,3	13,8
De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	0,0	4,8	36,7
De eisen die gesteld werden om de vacante functie uit te oefenen, werden verlaagd/veranderd (bv. de kwalificatievereisten)	9,1	12,7	13,8
De arbeidstijden werden aangepast	4,6	4,8	13,8
De vacatures werden niet ingevuld, het werk werd uitbesteed	9,1	5,7	5,0
De functie-inhoud werd aangepast zodat er een betere afstemming was met de beschikbare sollicitanten en kandidaat-sollicitanten	2,3	3,9	6,9
Er werden extra wervingsinspanningen geleverd door te werven in het buitenland	2,3	4,8	5,0
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.)	0,0	0,9	11,0
Er werden andere categorieën van sollicitanten aangeboord (bv. vrouwen i.p.v. mannen, andere leeftijdsgroepen ed.)	4,6	0,9	1,0
De arbeidsomstandigheden werden aangepast	0,0	0,0	0,0

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In de *quartaire* sector vertaalt het rekruteringsprobleem zich vaak in overwerk: in meer dan één derde van de vestigingen behoort de prestatie van overuren tot de maatregelen die men neemt om een tekort aan personeel op te vangen. Het gebruik van uitzendkrachten 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 net in deze sector nijpend is. Men blijft vasthouden aan de formele diplomavereiste, eerder dan te laag gekwalificeerd personeel zelf op te leiden tot ze de juiste kwalificaties bezitten.

De cijfers van Vlaanderen zijn sterk vergelijkbaar met deze van het arrondissement. Enkel binnen de sectoren zijn er lichte verschillen te merken. Zo blijkt dat er in Antwerpen-Waasland minder vaak overuren worden gepresteerd als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures in de primaire/secundaire en de tertiaire sector, maar vaker in de quartaire sector. Het gebruik van uitzendkrachten is vaker een oplossing in de primaire/secundaire sector en de quartaire sector, maar minder vaak in de tertiaire. Uitbesteding van het werk ten slotte, is in Vlaanderen voor de primaire/secundaire en in mindere mate ook voor de tertiaire sector een veel gebruikte oplossing, wat voor Antwerpen-Waasland veel minder het geval is. De verschillen zijn echter niet zo groot, zodat we kunnen besluiten dat er algemeen genomen ongeveer dezelfde oplossingen worden voorgesteld om het probleem van de moeilijk invulbare vacatures aan te pakken.

Hoofdstuk 5

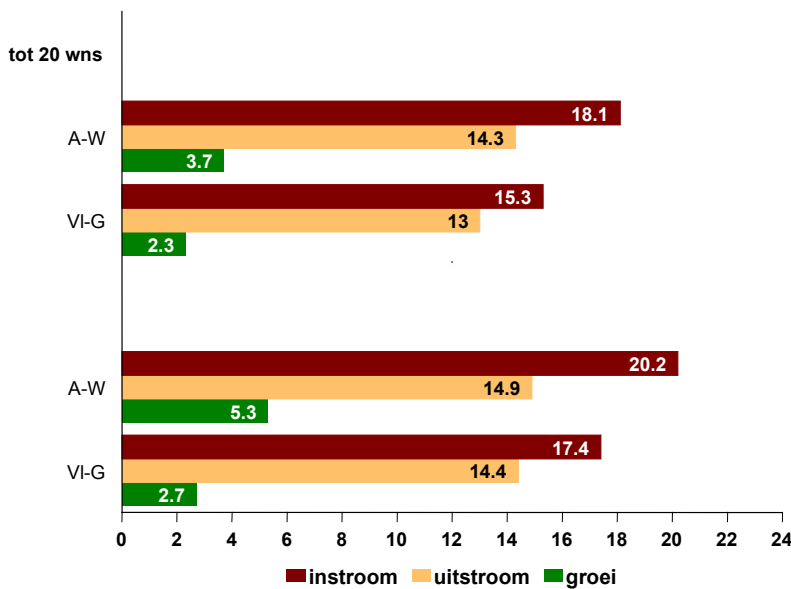
Dynamiek op de arbeidsmarkt

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 netto-aangroei 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 subregionale tewerkstellingsbeleid door gegevens te presenteren over de instroom, de uitstroom, de nettogroei en de verwachte evolutie van de werkgelegenheid in Antwerpen-Waasland. Naast een vergelijking met het Vlaamse Gewest en een opsplitsing naar sector, pogen we het beeld verder te nuanceren door de opdeling stad versus rand 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. Figuur 5.1 geeft een beeld van de totale in- en uitstroom die plaatsvond over alle Antwerps-Wase en Vlaamse organisaties heen. Ook de werkgelegenheidsgroei, dit is het verschil tussen instroom en uitstroom, wordt weergegeven.

Figuur 5.1 Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %

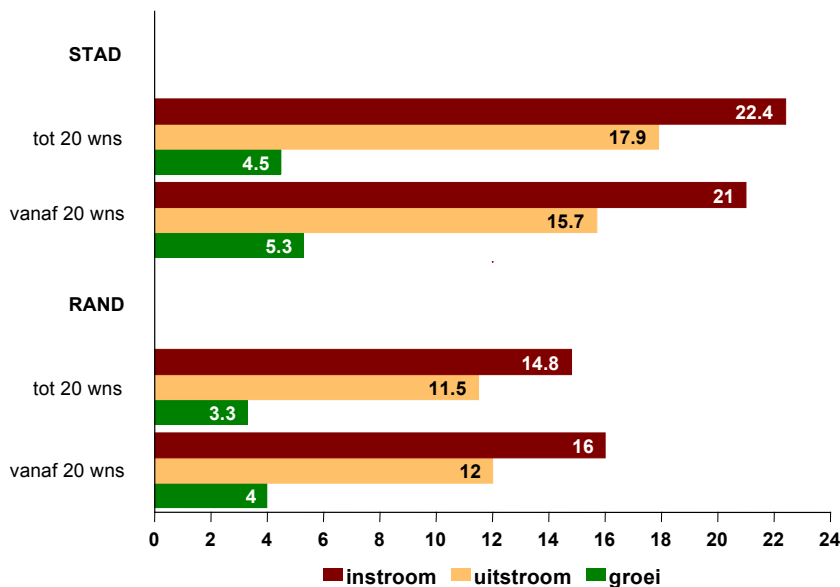


* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.
Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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.

De meest in het oog springende vaststelling uit figuur 5.1 is dat de arbeidsmarkt in Antwerpen-Waasland sterker groeide dan de Vlaamse, en dat grotere vestigingen relatief gesproken een sterkere personeelsaan groei kenden dan de micro-organisaties. De uitstroom is steeds ongeveer hetzelfde, zowel bij de kleine als de grote vestigingen in Antwerpen-Waasland en Vlaanderen. De hogere groei van de werkgelegenheid in Antwerpen is dus te wijten aan een hogere instroom bij gelijke uitstroom. Voor elke honderd personeelsleden die in het begin van 2001 tewerkgesteld waren in een organisatie vanaf twintig werknemers in Antwerpen-Waasland stroomden er gemiddeld 20,2 in en 14,9 uit. Het verschil van deze twee cijfers leert ons dus dat deze groep van honderd werknemers eind 2001 was aangegroeid tot 105,3 werknemers.

Figuur 5.2 Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de fusiestad Antwerpen en de rand, in %



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

Figuur 5.2 maakt de opsplitsing tussen stad en rand. Binnen het arrondissement Antwerpen-Waasland is er nog een verschil in groeisnelheid van de organisaties te merken. Hoewel de rand het zeker niet slecht doet met een aangroei van 4% bij de organisaties vanaf twintig werknemers, laat de fusiestad zelf met 5,3% een nog hoger cijfer optekenen. Ook is de dynamiek van de arbeidsmarkt in de fusiestad groter dan in de rand. Dit betekent dat er meer 'stromen' van werknemers zijn. De tabel leert ons dat er in de fusiestad per honderd werknemers 21 zijn ingestroomd, terwijl er dit in de rand slechts 16 zijn. In de rand is echter ook de uitstroom een stuk kleiner, zodat er een eerder klein verschil in aangroei vast te stellen is. Deze conclusies gaan ook op voor de micro-organisaties: de groei is groter in de fusiestad, en achter deze groei zit een zeer dynamische arbeidsmarkt.

Tabel 5.1 Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland, in %

	Primair/secundair (N=55)		Tertiair (N=125)		Quartair (N=70)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Instroom	18,3	12,7	17,6	31,4	21,7	15,8
Uitstroom	8,5	10,0	15,6	22,1	15,2	12,1
Werkgelegenheidsgroei	9,8	2,7	2,0	9,3	6,5	3,7

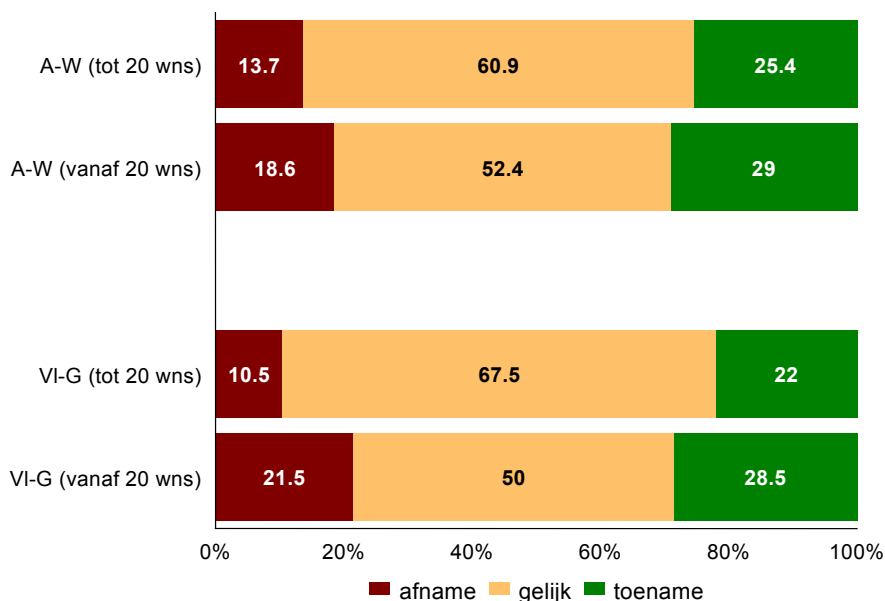
* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.
Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Ook naar sector zijn er aanzienlijke verschillen (tabel 5.1). Focussen we eerst op de micro-organisaties: de quartaire sector scoort hier iets hoger qua instroom, de industriële sectoren hebben met beduidend minder uitstroom te kampen (8,5 tegenover ongeveer 15%), hetgeen gecombineerd resulteert in een hoge groei voor de secundaire sectoren (9,8%), een middelhoge groei voor de quartaire sectoren (6,5%) en een relatief lage groei in de dienstverlenende organisaties (2,0%). Voor de macro-organisaties is het plaatje helemaal anders: in de grotere tertiaire vestigingen haalt de in- en uitstroom waardes die twee tot drie maal hoger liggen dan in de niet-tertiaire vestigingen vanaf twintig werknemers. De groei is in de dienstverlenende segmenten ook significant groter dan in de rest van de economie.

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.

Figuur 5.3 Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %

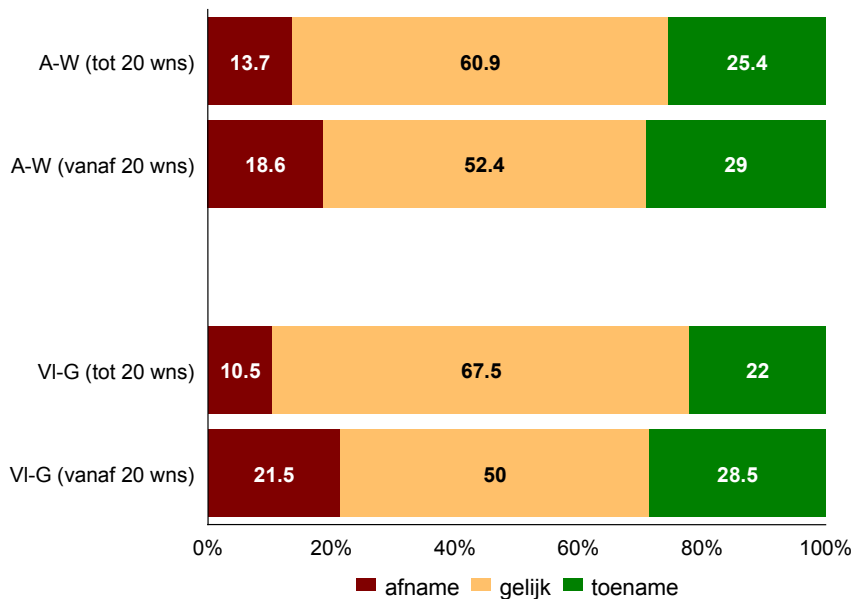


* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.
Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Figuur 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 vesti-

ging met meer dan twintig personeelsleden qua 'stock' status-quo zal blijven. In vergelijking met de micro-organisaties voorspellen de grotere vestigingen vaker een personeelstoename, maar ook vaker een daling in het werknemersbestand. Ten slotte, hoewel de verschillen gering zijn, lijkt het optimisme in Antwerpen-Waasland iets groter dan in Vlaanderen.

Figuur 5.4 Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de fusiestad Antwerpen en de rand, in %



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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De vergelijking stad-rand, samengevat in figuur 5.4, levert voor de vestigingen tot twintig werknemers weinig nieuwe inzichten op. Voor de macro-organisaties geldt dat het aantal respondenten dat 2002 somber tegemoet zag niet wezenlijk verschilt tussen fusiestad en periferie (18,6%), maar dat men in de stad frequenter op een vooruitgang rekende, terwijl de vestigingen in de rand ietwat voorzichtiger waren en vaker een status-quo voorspelden.

De opsplitsing naar sector (tabel 5.2) leert dat de respondenten in de industriële bedrijven, en zeker die met meer dan twintig werknemers, het pessimistisch ingesteld waren: zij verwachtten beduidend vaker een daling in het aantal personeelsleden dan een stijging. In de dienstverlenende segmenten wordt minstens twee maal vaker een toename dan een afname voorspeld. In de quartaire sector valt vooral het lage aantal pessimisten bij de macro-organisaties op: slechts één op de elf respondenten voorzag een vermindering van de stock in 2002.

Tabel 5.2 Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 naar sector voor de regio Antwerpen-Waasland, in %

Verwachte evolutie	Primair/secundair (N=60)		Tertiair (N=134)		Quartair (N=80)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Aantal personeelsleden zal toenemen	13,3	12,6	28,1	35,7	31,6	34,5
Aantal personeelsleden zal afnemen	20,0	31,9	11,0	16,7	26,3	9,1
Aantal personeelsleden zal gelijk blijven	66,7	55,6	60,9	47,6	42,1	56,4

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Hoofdstuk 6

Opleiding

Met de evolutie naar een kenniseconomie stellen we vast dat voor steeds meer organisaties de investering in menselijk kapitaal een essentiële voorwaarde wordt om in een almaar competitievere marktomgeving overeind te blijven. Eén van de meest voor de hand liggende methode om het menselijk kapitaal binnen de organisatie op peil te houden, is het bijscholen van het personeel. Het wekt dan ook geen verwondering dat het aantal vormingsorganisaties de voorbije jaren in stijgende lijn gaat (CVTS, 1999). In dit hoofdstuk onderzoeken we in welke mate organisaties in hun streven naar een grote efficiëntie op opleiding vertrouwen, waar en hoe men die vorming bij voorkeur organiseert, en ook welke kennis en vaardigheden men in de eerste plaats beoogt bij te schaven. In een tweede paragraaf dalen we met de berekening van participatiegraden af van vestigingsniveau naar het niveau van de individuele werknemers.

6.1 | Vorming in organisaties

Het aandeel vormingsorganisaties⁴ is de afgelopen jaren tot een cruciaal economisch kengetal uitgegroeid. PASO kon niet achter blijven, en vroeg niet enkel of er opleiding georganiseerd werd, maar ook waar dit gebeurde: intern, extern of zowel intern als extern. Tabel 6.1 stelt de resultaten voor.

Antwerpen-Waasland heeft een groter aandeel vormingsorganisaties dan het Vlaams Gewest: 60% van de micro- en 94% van de macro-organisaties biedt opleiding aan, tegenover respectievelijk 54% en 93% voor Vlaanderen. Bij de macro-organisaties is dit verschil verwaarloosbaar, zowel in het arrondissement als in Vlaanderen algemeen voorziet bijna elke grote organisatie in één of andere vorm van opleiding. Bij de micro-organisaties wordt algemeen minder opleiding voorzien, maar hier scoort Antwerpen-Waasland dus beter dan het Vlaamse gemiddelde. De meerderheid van de vormingsorganisaties voorzien zowel in interne als in externe opleiding; dit geldt in het bijzonder

⁴ Vormingsorganisaties zijn organisaties die in een bepaald jaar (in dit geval 2001) in één of andere vorm van opleiding voorzagen.

voor de grotere vestigingen: ongeveer 80% combineert beide opleidingsvormen.

Tabel 6.1 Percentage vormingsorganisaties in 2001 voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen

Vormingsorganisaties	Antwerpen-Waasland		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=117)	≥20 wns. (N=175)	<20 wns. (N=630)	≥20 wns. (N=1 019)
Geen vorming	39,6	6,1	46,0	6,8
Enkel intern	15,3	2,4	15,2	5,2
Enkel extern	13,3	10,0	9,5	9,8
Intern en extern	31,8	81,6	29,3	78,2

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

Tabel 6.1 biedt enkel een antwoord op de vraag *of* men al dan niet interne en externe vorming aanbiedt, maar vertelt ons niets over de *verhouding* tussen de verschillende opleidingsvormen binnen organisaties. Vandaar dat ook gepeild werd naar de verdeling van het aantal opleidingsuren over de volgende drie categorieën: interne *off the job* opleidingen (los van de werkplek), interne *on the job* opleidingen (op de werkplek) en *externe* opleidingen (georganiseerd door externe opleidingsverstrekkers). De vraagstelling werd beperkt tot uitvoerend personeel.

Tabel 6.2 Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsvorm voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen, in %

Opleidingsvorm	Antwerpen-Waasland		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=61)	≥20 wns. (N=136)	<20 wns. (N=301)	≥20 wns. (N=780)
Intern, los van de werkplek	12,4	19,3	17,2	20,5
Intern, op de werkplek	36,8	32,5	41,9	32,0
Extern	50,8	48,2	40,9	47,5

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

Het opmerkelijkste resultaat uit tabel 6.2 is dat in Antwerpen-Waasland micro-organisaties relatief meer uren spenderen aan externe vorming dan de grotere vestigingen, terwijl voor Vlaanderen precies het omgekeerde geldt. Gemeten naar tijdsduur wordt zowat de helft van de opleidingen in Antwerpen-Waasland door derden verzorgd. Ongeveer een derde van de opleidingsinspanningen vindt plaats op de werkplek zelf; dit gebeurt iets meer in kleine

organisaties. De rest van de opleidingstijd grijpt intern maar *off the job* plaats; de grotere vestigingen opteren hiervoor iets vaker dan de kleinere.

De vraag naar de verdeling van de opleidingsinspanningen, uitgedrukt in opleidingsuren, werd aan de macro-organisaties ook gesteld voor wat betreft de aard of het doel van het vormingsinitiatief: stond in de opleiding van uitvoerend personeel het aanleren van algemene of van specifieke kennis en vaardigheden centraal? Met 'algemeen' werd bedoeld op kwalificaties die men zowel binnen als buiten de organisatie kan gebruiken, 'specifiek' werd gedefinieerd als bedrijfs- of jobgebonden.

Tabel 6.3 Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsdoel voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de regio Antwerpen-Waasland en in Vlaanderen, in %

Opleidingsdoel	Antwerpen-Waasland (N=136)	Vlaanderen (N=775)
Algemene kennis en/of vaardigheden	23,5	26,1
Specifieke kennis en/of vaardigheden	76,5	73,9

* Gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In tabel 6.3 lezen we dat organisaties gemiddeld drie kwart van hun opleidingsuren toespitsen op bedrijfs- of jobspecifieke kennis en vaardigheden. De cijfers voor Antwerpen-Waasland wijken in beperkte mate af van de Vlaamse verdeling: in deze regio wordt iets minder van de opleidingstijd gependend aan algemene kwalificaties. Dat opleidingen op maat van het bedrijf of de job meer succes genieten is niet echt een verrassing: men kan verwachten dat dergelijke opleidingen een directere, of althans meer zichtbare impact hebben op de bedrijfsperformantie. Bovendien loopt een organisatie die veel algemene opleidingen aanbiedt het risico dat sommige werknemers hun opgedane kwalificaties elders gaan verzilveren. Er zijn geen significante verbanden tussen de vorm en het doel van de opleiding: het is dus bijvoorbeeld niet zo dat interne opleidingen significant vaker focussen op specifieke vaardigheden en externe vorming op algemene kennis.

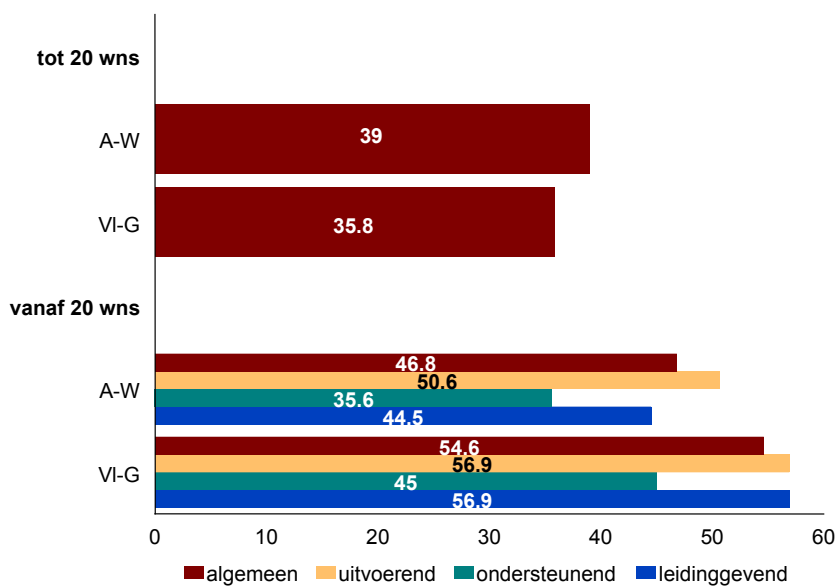
6.2 | Participatie van werknemers aan vorming

Het antwoord op de vraag of een vestiging al dan niet opleiding organiseert, is op zich betekenisvol, maar voor een genuanceerd beeld dienen we ook te achterhalen hoeveel werknemers - en liefst ook welke werknemers - bij deze vormingsinitiatieven werden betrokken. Er is bijvoorbeeld een groot verschil

tussen een organisatie die enkel haar kaderleden op cursus stuurt, en een organisatie die voor al haar personeelscategorieën vorming op maat voorziet. De vorige paragraaf had de inrichting of organisatie van opleiding tot voorwerp, in wat volgt concentreren we ons op de deelname aan vorming. Om de participatiegraad in te schatten kreeg de respondent de vraag hoe groot het aandeel werknemers was dat in 2001 één of meerdere opleidingen volgde. Zoals in hoofdstuk 4 werd ook hier een onderscheid gemaakt tussen uitvoerend, ondersteunend en leidinggevend personeel.

Figuur 6.1 geeft voor de regio Antwerpen-Waasland en voor het Vlaams Gewest de algemene participatiegraad weer. Deze index verkregen we door de som van het aantal deelnemende werknemers over alle organisaties heen te delen door de totale tewerkstelling. Voor de vestigingen met meer dan twintig werknemers berekenden we dit cijfer zowel voor het globale werknemersbestand als voor de drie personeelscategorieën afzonderlijk. Voor de kleinere organisaties kunnen we enkel het algemene cijfer geven. Men kan deze percentages interpreteren als de kans dat een willekeurige werknemer, ongeacht of hij/zij nu in een vormingsorganisatie werkt of niet, in 2001 opleiding genoot.

Figuur 6.1 Percentage werknemers dat in 2001 opleiding volgde voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen



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

Qua vormingsparticipatie scoort Antwerpen-Waasland beter dan Vlaanderen voor de micro-organisaties, maar slechter voor de vestigingen vanaf twintig werknemers. Uit de opsplitsing naar personeelscategorie blijkt dat dit laatste verschil vorm krijgt door lagere participatiegraden in elke personeelscategorie. Voor het uitvoerend personeel ligt deze participatiegraad ongeveer zes

procentpunten lager, terwijl dit verschil voor het ondersteunend en leidinggevend personeel oploopt tot tien procentpunten. Daarmee is het de groep van uitvoerenden, van 'kernwerknemers', die in Antwerpen-Waasland het meest van vorming kan genieten. Ondersteunend personeel hinkt achterop met een participatie-index van 35,6%, het leidinggevend personeel neemt met 44,5% een middenpositie in. In Vlaanderen als geheel participeren uitvoerende en leidinggevende werknemers in gelijke mate aan vorming; ook hier valt ondersteunend personeel relatief vaker uit de boot.

Figuur 6.1 geeft de participatie weer over alle vestigingen heen, dus met inbegrip van de niet-vormingsorganisaties. We kunnen de noemer van onze index ook beperken tot de personen die tewerkgesteld zijn in organisaties die vorming aanbieden. Tabel 6.4 vat het resultaat van deze oefening samen.

Tabel 6.4 Percentage werknemers dat in 2001 binnen vormingsorganisaties opleiding volgde voor de regio Antwerpen-Waasland en voor Vlaanderen

Participatiegraad	Antwerpen-Waasland		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=38)	≥20 wns. (N=163)	<20 wns. (N=198)	≥20 wns. (N=894)
Algemeen	55,8	47,7	55,5	56,1
Uitvoerend personeel		51,6		58,5
Ondersteunend personeel		35,9		46,1
Leidinggevend personeel		45,3		58,4

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Deze cijfers kunnen geïnterpreteerd worden als de kans dat een persoon in 2001 opleiding volgde, gegeven het feit dat in zijn organisatie in dat jaar vorming werd ingericht. Deze alternatieve berekeningswijze levert voor de grote organisaties weinig spectaculaire verschillen op, aangezien bijna alle grote vestigingen vormingsorganisaties zijn (cf. tabel 6.1). Interessanter zijn de cijfers voor de micro-organisaties: het aanzienlijke aandeel niet-vormingsorganisaties in deze categorie maakt dat de percentages gevoelig hoger liggen als we de index uitsluitend berekenen voor vestigingen die opleiding hebben ingericht. Ook merken we dat de kleine voorsprong van Antwerpen-Waasland tegenover Vlaanderen voor kleinere vestigingen hier zo goed als verdwenen is. Het algemene cijfer voor micro- en macro-organisaties is in Vlaanderen nagenoeg gelijk - voor Antwerpen-Waasland ligt het bij de kleine organisaties een stuk hoger (55,8 tegenover 47,7%). Dit laat ons toe te besluiten dat werknemers in kleine vestigingen evenveel (of zelfs meer) kans hebben om opleiding te genieten dan hun collega's in grotere organisaties, op voorwaarde dan wel dat we enkel de vormingsorganisaties bekijken. Of, anders verwoord: de vaststelling dat een werknemer in een kleine vestiging minder kans heeft op

opleiding - een conclusie op grond van figuur 6.1 - is volledig terug te voeren op het gegeven dat kleinere organisaties minder opleiding organiseren, hetgeen we in tabel 6.1 illustreerden.

Hoofdstuk 7

Conclusies voor de regio Antwerpen-Waasland

De Kamer van Koophandel en Nijverheid Antwerpen-Waasland heeft onmiddellijk gevolg gegeven aan de wenselijkheid om het onderzoek aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen door met de PASO-equipe samen te werken. Het resultaat is een wetenschappelijk onderbouwde studie, met resultaten tot op het niveau van de stad Antwerpen (de fusiestad) en de ruimere periferie (arrondissement Antwerpen en Sint-Niklaas).

7.1 | Enkele vaststellingen in de vergelijking tussen de stad Antwerpen en haar ruimere omgeving

Een eerste vaststelling is de sterkere vertegenwoordiging van de tertiaire sector, met name de Financiële en de Zakelijke Dienstverlening: 31% van de bevraagde organisaties situeerden zich in de stad tegenover 22% in de periferie. Dit heeft zijn consequenties naar de beroepenstructuur en de scholingsgraad. In organisaties vanaf twintig werknemers bedraagt het aandeel van laaggeschoolden in de stad 18,2% tegenover 33,3% in de periferie. Gezien het profiel van de werklozenpopulatie in de stad, kunnen wij aannemen dat er hier sterke pendelstromen zijn richting stad van werknemers die in de periferie wonen.

Een tweede vaststelling betreft de structuur van de ondernemingen. Een opvallend kenmerk is het lage aantal ondernemingen met een familiaal karakter in de stad. Als we de hoofdzetels en vestigingen met een internationaal karakter samentellen, krijgen wij voor Vlaanderen 13,9%, voor Antwerpen-Waasland 22,2%, voor de stad 21,2% en voor de rand zelfs 23,3% macro-vestigingen met een internationaal karakter.

Wij mogen aannemen dat belangrijke beslissingen omtrent investeringen niet of slechts gedeeltelijk in Antwerpen genomen worden, maar ongetwijfeld toch hun repercussies zullen hebben op de lokale werkgelegenheid.

Een derde vaststelling betreft de dynamiek van de Antwerpse-Wase arbeidsmarkt. De meest in het oog springende vaststellingen zijn dat de werkgelegenheid er sterker groeide dan in Vlaanderen. De grote bedrijven geven een groei aan van 5,3%, tegenover 2,7% in de rest van Vlaanderen. Bij de kleine ondernemingen bedragen deze percentages respectievelijk 3,7% tegenover

2,3% in Vlaanderen. Deze groei van 9,3% is significant in de grote bedrijven uit het dienstverlenend segment van de tertiaire sector. Ten slotte blijkt de stad over een grotere arbeidsmarktdynamiek te beschikken, dan de rand. Deze vaststelling legt des te pijnlijker de paradox bloot van een hoge werkloosheidsgraad ten opzichte van het bedrijfsleven dat op zoek gaat naar werknemers.

7.2 | Grote versus kleine ondernemingen

Globaal blijkt uit het onderzoek een bredere inzetbaarheid van haar werknemers in kleine ondernemingen: vacatures op leidinggevend en ondersteunend niveau worden meer intern ingevuld; bij aanwerving wordt het accent eerder gelegd op zelfstandigheid, en de bereidheid om verschillende functies uit te voeren. Dit laatste blijkt sterk het geval te zijn in de sector van de dienstverlening aan bedrijven. Bij de selectiecriteria scoren kleinere ondernemingen ook beduidend vaker op jonge medewerkers.

Een andere vaststelling is dat kleine ondernemingen vaker beroep doen op variabele werktijden om stijgingen in de vraag op te vangen. Grotere bedrijven zullen dan weer sneller beroep doen op uitzendarbeid.

7.3 | Hoe zit het met de aanwezigheid van kansengroepen in onze ondernemingen?

De aanwezigheid van mensen met een lage scholingsgraad is het meest opvallend in de industriële sectoren, en dan vooral bij de ondernemingen van meer dan twintig werknemers. Over het algemeen is de meest gevraagde groep de middelbaar geschoolden.

Dat grotere ondernemingen vaker allochtonen in dienst hebben, vraagt enige nuancering. Er is meer diepgaand onderzoek nodig naar de trends. Wel blijkt uit de cijfers dat Antwerpen-Waasland over alle categorieën hoger scoort in de aanwezigheid van allochtone werknemers dan de rest van Vlaanderen. Wat de sectoren betreft, scoort de quartaire sector hier bijzonder laag en dit zou kunnen te maken hebben met de vraag naar diploma en de nationaliteitsvereiste in bepaalde overheidsdiensten.

Vrouwen zijn in verhouding tot Vlaanderen in deze regio beter vertegenwoordigd. Hun aanwezigheid is het sterkst in de quartaire sector.

7.4 | Knelpunten

Over de ganse lijn is er een duidelijk onderscheid tussen de quartaire en industriële sector: qua structuur, groei, arbeidsregime en opleidingsniveau. Eerder

is reeds aangehaald dat diploma een belangrijk selectie criterium is voor aanwerving in de quartaire sector. Bij de knelpunten wordt hier ook het meest het krappe aanbod aangehaald.

Loonkosten- en opleidingssubsidies hebben een gering gewicht bij de selectieprocessen van nieuwe werknemers.

Gebrek aan groei en vooruitzicht op groei is voor de ondernemer vaak een argument om niet aan te werven.

7.5 | Opleiding op de werkvloer

Het aantal ondernemingen dat in opleiding van zijn werknemers voorziet, groeit gestaag. De regio Antwerpen-Waasland scoort hoger dan de gemiddelde Vlaamse onderneming: 60% van de kleine en 94% van de grote biedt opleiding aan, tegenover respectievelijk 54 en 93% voor Vlaanderen.

Van de bedrijven die opleiding organiseren, spenderen kleine bedrijven relatief meer uren aan externe vorming dan grotere ondernemingen, terwijl voor Vlaanderen precies het omgekeerde geldt. Ongeveer een derde van de opleidingsinspanningen vindt plaats op de werkvloer.

Drie kwart van de opleidingsuren gaat naar bedrijfs- en jobspecifieke kennis en vaardigheden. Men mag verwachten dat dergelijke opleidingen een directere, of althans meer zichtbare impact zullen hebben op de bedrijfsproductiviteit.

Ten slotte geniet het uitvoerend personeel het meest van de opleidingskansen.

Hoofdstuk 8

Operationele beleidsaanbevelingen voor de regio Antwerpen-Waasland

Vraagzijdeonderzoek kan het beleid voorzien van essentiële informatie omtrent de dagelijkse realiteit in de bedrijven, zodat beter kan ingespeeld worden op specifieke problemen. Een extra dimensie wordt toegevoegd door het longitudinale karakter van de bevraging. Hiermee kan men dan structurele knelpunten naar boven brengen, evenals mogelijke problematieken die zich in de toekomst kunnen stellen wanneer niet ingegrepen worden.

8.1 | Een specifiek werkgelegenheidsbeleid voor de grootstedelijke regio

Uit het onderzoek blijkt de grote arbeidsmarktdynamiek in de regio. Twee belangrijke regisseurs zijn actief op dit terrein: VDAB en de stad Antwerpen. Naast de vele derdenorganisaties en Onderwijs, voeren zij ook uit. Een belangrijke hefboom voor een betere afstemming van de vraag op het aanbod is het verhogen van werkervaring voor kansengroepen. Dit gebeurt best in samenspraak met de sectoren en lokale ondernemingen. Er is dringend nood aan een statuut om formules van werkend leren financieel beter te ondersteunen en te honoreren naar een erkende kwalificatie. Een concreet voorbeeld zijn de groeimogelijkheden in de quartaire sector. Deze beweging kan uiteraard niet zonder de steun van het Vlaamse en federale beleidsniveau waar de wettelijke mogelijkheden moeten gecreëerd worden. De sector heeft nood aan een degelijk personeelsstatuut met voldoende garantie op werkzekerheid.

Kansengroepen, met name allochtonen, laaggeschoolden en mensen met een laag inkomen, vestigen zich hoofdzakelijk in de stad. Vaak beschikken zij niet over een rijbewijs en/of transportmiddel om een job in de periferie op te nemen. De hogeropgeleiden en vaak ook tweeverdieners wonen in de periferie en begeven zich naar de stad voor hun werk. Dit leidt tot de vaak geciteerde mobiliteitsproblematiek.

Verschillende maatregelen zijn hier mogelijk:

- langdurig werkzoekenden moeten zonder belemmering de kans krijgen om een rijbewijs te halen; naast het ter beschikking stellen van snorfietsen zou

de VDAB de langdurig werkzoekenden gratis kunnen voorbereiden op het rijexamen;

- het wonen in de stad terug aantrekkelijk maken voor hogeropgeleiden en hogere inkomens door het creëren van een aangename omgeving met een aangepaste dienstverlening (persoonlijke verzorging en oppas, onderhoud van de woning en het publieke domein, ...); hierin ligt een potentieel economisch groeisegment met jobs die weinig basisscholing vereisen maar mits professionele training en een goed bedrijfsmanagement kunnen leiden tot goed betaalde jobs.

8.2 | Het ruime aanbod van de arbeidsmarkt beter promoten

Nergens is de paradox op de arbeidsmarkt zo groot als in Antwerpen: er zijn meer jobs dan er kandidaten zijn om deze jobs in te vullen. De groei en het groeipotentieel is in de Antwerps-Wase regio hoger dan in de rest van Vlaanderen. Hier ligt dus een enorm terrein voor een betere afstemming tussen de vraag en het aanbod. De vele bemiddelings- en begeleidingsorganisaties gaan ervan uit dat de werkgevers niet geïnteresseerd zijn in kansengroepen, maar zich enkel wensen te richten tot 'de goedgeschoolde jonge en gezonde Vlaming'. Waarom zouden werkgevers niet kunnen overtuigd en beter geïnformeerd worden over het potentieel van jonge en gemotiveerde allochtone werknemers die tegelijk meer diversiteit en dus ook creativiteit brengen in de onderneming.

Het project Jobkanaal dat heel binnenkort door VOKA (Vlaamse Ondernemers Kamers) wordt gelanceerd, wil de oefening doen. Mits een goede samenwerking met VDAB, Onderwijs, de cel Werkgelegenheid en anderen, moet men er zeker in slagen om goed opgeleide en gemotiveerde mensen aan de slag te krijgen. Uit het onderzoek blijkt immers dat ondernemingen een substantieel deel van hun opleidingsuren op de werkvloer organiseren. Daarnaast kunnen ondernemingen best ook gemotiveerd worden om hun selectieprocedures af te stemmen op het aanbod. Het STC, binnenkort RESOC, kan hierbij voor de gepaste begeleiding zorgen.

8.3 | Levenslang leren als voorwaarde voor een duurzame werkgelegenheid

Het is duidelijk dat enkel een gezonde economie in staat is om werkgelegenheid te creëren. Dit wordt door deze studie alvast niet tegengesproken. Het is de ambitie van de Vlaamse regering om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Ze zal hier enkel in kunnen slagen indien de nodige maatregelen genomen worden om de economische groei te stimuleren.

Het is de opdracht van de Kamer van Koophandel om het ondernemerschap te promoten en te ondersteunen. Dit kan ondermeer door de ontwikkeling van kenniscentra te stimuleren. De regio Antwerpen-Waasland beschikt over een uitstekend onderwijsnetwerk met een ruim aanbod aan studiemogelijkheden. De overheid kan de voorwaarden scheppen om de transfer tussen onderwijs en het bedrijfsleven te stimuleren. Een stap in die richting is alvast de lancering van de Regionale Technologie Centra. De Kamer van Koophandel kreeg via minister Vanderpoorten de erkenning om een dergelijk centrum gestalte te geven in de regio. Vertrekkend van een SWOT-analyse zal het RTC Antwerpen-Waasland het onderwijs- en vormingsaanbod laten inspelen op het economisch groeipotentieel in de regio. Dit zal leiden tot al dan niet virtuele opleidingscentra waarbij de diverse opleidingsniveaus en vormen zullen antwoorden op de competentiebehoeften die door deze groeiondernemingen geformuleerd worden.

8.4 | Een pleidooi voor meer publiek-private samenwerking

De Kamer van Koophandel is een sterke pleitbezorger van een constructieve samenwerking tussen de economische sectoren en de overheid. Als werkgeversorganisatie is zij de vertolker van wat leeft in het bedrijfsleven. Zij weet waar de problemen zich kunnen voordoen en hoe daarop te anticiperen. Zij kan ook aangeven waar het groeipotentieel ligt en waar nieuwe investeringen kans op slagen hebben.

Met het Routeplan 2012 zal zij aangeven op welke punten deze regio zich verder moet ontplooien en in welke sectoren in de toekomst de meeste toegevoegde waarde kan gecreëerd worden.

Hierop moet ingespeeld worden met een gepast werkgelegenheidsbeleid waarop niet alleen het stedelijk beleidsniveau moet inspelen, maar ook het Vlaamse en het federale.

Daarom moet dringend werk gemaakt worden van de reeds lang voorziene SERA, Sociaal-Economische Raad voor Antwerpen die het periodiek overleg met de sociaal-economische partners over het beleid van de stad en haar grootstedelijke dimensie verder moet uitbouwen en acties op het terrein moet voorstellen.



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>

