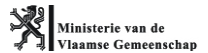


Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO)

PASO

Flanders



ESF in VLAANDEREN 2000 - 2006



Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO) Editie 2003

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

Gert Theunissen, Steven Marx, Monique Ramioul (HIVA)
m.m.v. Karlien De Turck (Kamer voor Handel en Nijverheid
van Limburg)

Een onderzoek in opdracht van de Kamer voor Handel en Nijverheid
van Limburg

Colofon

Provinciaal rapport. Profiel van de Limburgse organisaties op basis van de PASO-enquête / Gert Theunissen, Steven Marx, Monique Ramioul & Karlien De Turck - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid (HIVA), 2003, 80 p.

Auteurs: **Gert Theunissen** is socioloog en wetenschappelijk medewerker aan het HIVA
Steven Marx is socioloog en wetenschappelijk medewerker aan het HIVA
Monique Ramioul is socioloog, hoofd van de sector Arbeid en Organisatie van het HIVA en copromotor van het PASO-onderzoek
Karliën De Turck is stafmedewerker studiedienst van de Kamer voor Handel en Nijverheid van Limburg

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

De Vlaamse Kamers voor Handel en Nijverheid onderzochten samen met PASO de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

De aanbodzijde van de arbeidsmarkt wordt op structurele basis goed in beeld gebracht, maar op de vraagzijde is er meestal weinig zicht. Dit onderzoek heeft als doelstelling dit in kaart te brengen en hieruit bruikbare conclusies en beleidsvoorstellen te formuleren om tot een optimale afstemming tussen vraag en aanbod te komen.

Onze dank gaat uit naar de volledige onderzoeksequipe van PASO. Zij stonden in voor de wetenschappelijke uitvoering en analyse van het onderzoek, op maat van de provincie Limburg.

Een woord van dank aan de 343 organisaties, met meer dan 35 000 werknemers, die aan de bevraging meewerkten. Het stelde ons in staat dit werk af te leveren en enkele relevante conclusies te trekken.

Karliën De Turck
Stafmedewerker studiedienst

Johann Leten
Algemeen directeur

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 de provincie Limburg	18
2.4 Responsanalyse	20
2.5 Welke organisaties hebben deelgenomen?	23
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?	42
4.3 Hoe werden vacatures ingevuld?	44
4.4 Vacatures ja, en aanwervingen?	45
4.5 Geen vacatures of aanwervingen; maar waarom niet?	47
4.6 Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel	48
4.7 Moeilijk invulbare vacatures en hoe men daarmee omgaat	52

Hoofdstuk 5. Dynamiek op de arbeidsmarkt	59
5.1 Instroom, uitstroom en groei	59
5.2 Verwachte evolutie van de werkgelegenheid	62
Hoofdstuk 6. Opleiding	65
6.1 Vorming in organisaties	65
6.2 Participatie van werknemers aan vorming	67
Hoofdstuk 7. Conclusies voor de provincie Limburg	71
7.1 De steekkaart van de Limburgse ondernemingen	71
7.2 De verschillen tussen Midden-Limburg en de overige economische regio's	72
7.3 Verschillende contracten	72
7.4 Diversiteit	72
7.5 Selectie	73
7.6 Dynamiek op de arbeidsmarkt	75
7.7 Opleiding	75
Hoofdstuk 8. Beleidsaanbevelingen en acties	77
8.1 Diversiteit	77
8.2 Onderwijs - bedrijfsleven	78
8.3 Industrie versus andere sectoren	79
8.4 Flexibele statuten	79
8.5 Opleiding	79
Bibliografie	81

Lijst tabellen

Hoofdstuk 2	HET RUIMERE ONDERZOEKSKADER	
Tabel 2.1	Vergelijking van de populatiegegevens voor de provincie Limburg met deze voor Vlaanderen	19
Tabel 2.2	Vergelijking van de populatiegegevens voor Limburg M en Limburg NOZW	20
Tabel 2.3	Vergelijking van de respons- en de populatiegegevens voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen	21
Tabel 2.4	Verdeling van de verschillende grootte- en leeftijdsklassen naar sector voor de provincie Limburg	22
Tabel 2.5	Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %	23
Tabel 2.6	Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor Limburg M en Limburg NOZW, in %	24
Tabel 2.7	Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen naar sector voor de provincie Limburg, in %	24
Tabel 2.8	Structuur van de vestigingen voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %	25
Tabel 2.9	Structuur van de vestigingen voor Limburg M en Limburg NOZW, in %	26
Hoofdstuk 3	WERKGELEGENHEID	
Tabel 3.1	Contractvorm van werknemers naar grootte voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %	28
Tabel 3.2	Contractvorm van werknemers naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Limburg, in %	28
Tabel 3.3	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet naar sector voor de provincie Limburg	30
Tabel 3.4	Arbeidsregime van werknemers naar grootte voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %	31
Tabel 3.5	Arbeidsregime van werknemers naar sector voor de provincie Limburg, in %	32
Tabel 3.6	Tewerkstelling van mannen en vrouwen voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %	33

Tabel 3.7	Arbeidsregime van werknemers naar geslacht voor de provincie Limburg, in %	35
Tabel 3.8	Opleidingsniveau van werknemers voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %	36
Tabel 3.9	Opleidingsniveau van werknemers naar sector voor de provincie Limburg, in %	38
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 provincie Limburg 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 provincie Limburg	40

Hoofdstuk 4 **VACATURES EN SELECTIE**

Tabel 4.1	Percentage vestigingen met vacatures in 2001 voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen	42
Tabel 4.2	Percentage vestigingen met vacatures in 2001 naar sector voor de provincie Limburg	42
Tabel 4.3	Aantal uitbreidings- en vervangingsvacatures tussen 1 januari 2001 en 31 december 2001, voor vestigingen in de provincie Limburg met twintig werknemers of meer	43
Tabel 4.4	Manier van invulling van vacatures naar personeelscategorie voor de provincie Limburg, in %	45
Tabel 4.5	Percentage vestigingen dat in 2001 al dan niet tijdelijk nieuwe werknemers via externe kanalen heeft aangeworven, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen	46
Tabel 4.6	Percentage vestigingen dat in 2001 al dan niet tijdelijk nieuwe werknemers via externe kanalen heeft aangeworven, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de provincie Limburg	46
Tabel 4.7	Redenen voor de afwezigheid in 2001 van vacatures of externe aanwervingen, naar grootte en voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %	47
Tabel 4.8	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %	49
Tabel 4.9	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Limburg, in %	50
Tabel 4.10	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in Limburg M en Limburg NOZW, in %	51
Tabel 4.11	Redenen voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Limburg, in %	55

Tabel 4.12	Maatregelen als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Limburg, in %	57
Hoofdstuk 5 DYNAMIEK OP DE ARBEIDSMARKT		
Tabel 5.1	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 naar sector voor de provincie Limburg, in %	61
Tabel 5.2	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 naar sector voor de provincie Limburg, in %	63
Hoofdstuk 6 OPLEIDING		
Tabel 6.1	Percentage vormingsorganisaties in 2001 voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen	64
Tabel 6.2	Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsvorm voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %	66
Tabel 6.3	Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsdoel voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Limburg en in Vlaanderen, in %	67
Tabel 6.4	Percentage werknemers dat in 2001 binnen vormingsorganisaties opleiding volgde voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen	69

Lijst figuren

Hoofdstuk 3		WERKGELEGENHEID	
Figuur 3.1	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor Vlaanderen, de provincie Limburg en de subregio's Limburg M en Limburg NOZW		29
Figuur 3.2	Tewerkstelling van mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Limburg, in %		34
Figuur 3.3	Percentage voltijds werkende mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Limburg		35
Figuur 3.4	Opleidingsniveau van werknemers voor Limburg M en Limburg NOZW, 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 provincie Limburg en voor Vlaanderen		52
Figuur 4.2	Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de provincie Limburg		51
Hoofdstuk 5		DYNAMIEK OP DE ARBEIDSMARKT	
Figuur 5.1	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %		60
Figuur 5.2	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor Limburg M en Limburg NOZW, in %		61
Figuur 5.3	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %		62
Figuur 5.4	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor Limburg M en Limburg NOZW, in %		63
Hoofdstuk 6		OPLEIDING	
Figuur 6.1	Percentage werknemers dat in 2001 opleiding volgde voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen		68

■

Hoofdstuk 1

Inleiding

De arbeidsmarkt is sterk onderhevig aan de economische conjunctuur, en ondergaat invloeden van het hele maatschappelijke gegeven. Als werkgeversorganisatie willen wij de vinger aan de pols houden, evalueren en aanbevelingen doen om tot structurele verbeteringen te komen.

De referentieperiode van de bevraging was 2001, de verwachte evolutie in de werkgelegenheid had betrekking op 2002. In de loop van 2002 werd hieromtrent een uitgebreide communicatie gevoerd in het magazine *Bedrijvig Limburg* van de KHNL.

Met het project *Bedrijfsvriendelijke Gemeente* wil de KHNL de bestaande kloof tussen de ondernemerswereld en de lokale politiek overbruggen. In dit PASO-onderzoek gaan we na of er ook op het gebied van de werkgelegenheidspolitiek nog een reële afstand bestaat tussen het bedrijfsleven en de quartaire sector, zoals de lokale politiek hier onder meer ook benoemd wordt.

Het onderzoek werd in heel Vlaanderen uitgevoerd; de inhoud en de conclusies van dit rapport hebben specifiek betrekking op Limburg. Belangrijk is te melden dat ook de quartaire sector werd opgenomen.

Op vraag van de KHNL werden analyses gevraagd omtrent de verhouding Midden-Limburg en de overige regio's.

Aan bod komen vraagstukken met betrekking tot de aard van de werkgelegenheid. Het diversiteitgegeven wordt uitgebreid onder de loep genomen. Vervolgens wordt er dieper ingegaan op het vacatureaanbod en de manier waarop men selecteert. De dynamiek van de arbeidsmarkt geeft meer zicht op de creatie van tewerkstelling in de provincie. Het aspect levenslang leren doet ons inzoomen op de opleidingsmogelijkheden binnen de organisaties.

Op basis van deze data worden een heel aantal conclusies geformuleerd. De KHNL geeft in het laatste hoofdstuk beleidsaanbevelingen en stelt acties voor om de knelpunten op te lossen en de aanwezige kansen optimaal te benutten. Ook de KHNL heeft hierin een rol te spelen, wij geven een aanzet in verschillende projecten die op maat van de werkgever en zijn noden gesneden zijn.

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 uitdagingen 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 informatieverstrekken 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 *beter 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 (d.i. onafhankelijk van de overkoepelende organisatie). Belangrijke beslissingen worden vaak op vestigingsniveau genomen. Daar komt bij dat een bevraging op vestigingsniveau de correctheid en volledigheid van de verzamelde informatie ten goede komt. De respondent moet immers enkel antwoorden voor de vestiging waarin hij/zij werkt en niet voor een groter geheel. Tot slot heeft een bevraging op vestigingsniveau als belangrijk voordeel dat de lokale arbeidsmarktproblemen beter in kaart kunnen worden gebracht.

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

2.1.3 | Steekproef

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

2.1.4 | Bevraging

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

2.2 | Regionale omschrijving

De analyses die in dit rapport worden voorgesteld, hebben betrekking op de provincie Limburg. We vergelijken de resultaten telkens met de cijfers voor het Vlaams Gewest, zodat meteen duidelijk is of de provincie op het thema in kwestie al dan niet een eigen profiel heeft. Waar de data het toelieten, hebben we de cijfers niet enkel berekend op provinciaal niveau, maar ook op (sub-)regionaal niveau. We definieerden twee regio's: Midden-Limburg tegenover de rest van Limburg. Midden-Limburg, in dit rapport verder aangeduid als 'Limburg M', omvat de gemeenten Hasselt, Zonhoven, Genk, Diepenbeek, Kortesseem, Zutendaal, Hoeselt, As, Oplabbeek en Houthalen-Helchteren.

Naar de overige Limburgse gemeenten zullen we in wat volgt verwijzen als 'Limburg NOZW', vermits het gebied de noordelijke, oostelijke, zuidelijke en westelijke gemeenten omvat. Deze opsplitsing maakt het mogelijk specifieke subregionale opportuniteiten en problemen te ontdekken. In elk geval vormen deze subregio's twee onderscheiden, historisch gegroeide economische realiteiten.

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, cf. infra) als deze die te wijten zijn aan differentieële 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 quataire sector, bestaande uit Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen, Gezondheidszorg en Onderwijs.

2.3 | Het organisatielandschap in de provincie Limburg

In dit deel wordt kort een overzicht gegeven van 'het organisatielandschap' in de provincie Limburg. In tabellen 2.1 en 2.2 wordt de verdeling over sector en grootte voorgesteld voor alle Limburgse vestigingen. Vlaanderen is ook opgenomen in deze tabellen om door middel van een vergelijking de specifieke kenmerken van de economie in de provincie (en de twee subregio's) te ontdekken. Deze informatie kan later van pas komen bij de interpretatie van de cijfers.

In tabel 2.1 valt de grote overeenkomst tussen de Limburgse en Vlaamse vestigingenpopulatie op. Naar grootte zijn de verschillen zelfs te klein om te bespreken. Ook naar sector zijn de afwijkingen eerder gering, behalve dan wat Landbouw en Ontginning aangaat: het aandeel van de primaire sector in de totale Limburgse activiteit is bijna twee maal zo groot als in Vlaanderen. Ook de Bouw is relatief gesproken sterker ontwikkeld in Limburg. De tertiaire deelsectoren Handel en Horeca, Vervoer, Opslag en Communicatie en Financiële en Zakelijke Dienstverlening maken daarentegen een kleiner aandeel van

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.

de totale groep van organisaties uit dan dit in Vlaanderen het geval is. De quartaire sector is ongeveer even sterk vertegenwoordigd.

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

	Limburg		Vlaanderen	
	N	%	N	%
Sector				
Landbouw en Ontginning	1 192	5,9	4 762	3,0
Industrie	2 173	10,8	16 311	10,3
Bouw	2 637	13,1	17 443	11,0
Handel en Horeca	6 928	34,3	57 325	36,2
Vervoer, Opslag en Communicatie	748	3,7	7 459	4,7
Financiële en Zakelijke Dienstverlening	3 962	19,6	36 274	22,9
Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen	907	4,5	7 208	4,6
Gezondheidszorg en Onderwijs	1 666	8,2	11 731	7,4
Grootte				
<10 werknemers	16 120	79,8	127 054	80,2
10-49 werknemers	3 246	16,1	24 692	15,6
50-99 werknemers	443	2,2	3 611	2,3
100-199 werknemers	227	1,1	1 817	1,2
≥200 werknemers	177	0,9	1 339	0,8
Totaal	20 213	100,0	158 513	100,0

* Ongewogen.

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

Tabel 2.2 laat toe de populatieprofielen van de twee Limburgse subregio's te vergelijken. Limburg NOZW telt relatief gesproken iets meer hele kleine organisaties (tot tien werknemers) en minder grote organisaties (honderd werknemers of meer) dan Limburg M. Bekijken we de sectorale structuur, dan zien we dat in Limburg NOZW de primaire bedrijvigheid tot vier maal toe meer vertegenwoordigd is; deze subregio omvat de Haspengouwse gemeenten waar fruitteelt een sterk ontwikkelde economische activiteit is. Ook het aandeel industriële en bouwgerelateerde bedrijven ligt in dit gebied iets hoger. In Limburg M vinden we dan weer meer tertiaire organisaties terug: vooral het verschil in de subsector Financiële en Zakelijke Dienstverlening valt op. De quartaire sector is in de centrumregio eveneens sterker uitgebouwd. Dit viel te verwachten, aangezien Hasselt het voornaamste politieke, administratieve en educatieve centrum van de provincie is.

Tabel 2.2 Vergelijking van de populatiegegevens voor Limburg M en Limburg NOZW

	Limburg M		Limburg NOZW	
	N	%	N	%
Sector				
Landbouw en Ontginning	120	1,8	1 072	7,9
Industrie	680	10,3	1 493	11,0
Bouw	760	11,5	1 877	13,8
Handel en Horeca	2 328	35,2	4 600	33,8
Vervoer, Opslag en Communicatie	236	3,6	512	3,8
Financiële en Zakelijke Dienstverlening	1 537	23,2	2 425	17,8
Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen	363	5,5	544	4,0
Gezondheidszorg en Onderwijs	594	9,0	1 072	7,9
Grootte				
<10 werknemers	5 097	77,0	11 023	81,1
10-49 werknemers	1 177	17,8	2 069	15,2
50-99 werknemers	160	2,4	283	2,1
100-199 werknemers	105	1,6	122	0,9
≥200 werknemers	79	1,2	98	0,7
Totaal	6 618	100,0	13 595	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 provincie Limburg en het Vlaamse Gewest. We bespreken hieronder in beknopt verslag de respons en populatie van Limburg, 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 zich situeren. 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 min of meer gelijk verdeeld over de drie grootteklassen. Deze afwijking tussen respons en populatie was echter gepland. Bij het uittekenen van het steekproefplan beslisten we immers om aan grote organisaties een

grotere 'trekkingskans' toe te kennen. Twee redenen lagen aan de grondslag van deze ingreep. Ten eerste staan grotere organisaties in voor een groter gedeelte van de werkgelegenheid. Omdat we uitspraken wilden doen over de werknemers in Vlaanderen en de verschillende regio's, moesten we ervoor zorgen dat er voldoende grote organisaties in het onderzoek opgenomen waren. Ten tweede, en hiermee samenhangend, zijn deze grote vestigingen sterk ondervertegenwoordigd in het Vlaamse organisatielandschap. Indien we alle organisaties, ongeacht de grootte, een zelfde kans hadden gegeven om in de steekproef terecht te komen, zou ook onze steekproef voor bijna 90% uit kleine organisaties samengesteld zijn. Het resultaat zou 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 provincie Limburg en voor Vlaanderen

	Respons Limburg		Populatie Limburg		Respons Vlaanderen		Populatie Vlaanderen	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sector								
Primair/secundair	104	30,3	6 002	29,7	479	23,9	38 516	24,3
Tertiair	110	32,1	11 638	57,6	777	38,7	101 058	63,8
Quartaire	129	37,6	2 573	12,7	751	37,4	18 939	12,0
Grootte								
<20 werknemers	129	37,6	17 838	88,2	701	34,9	140 311	88,5
20-99 werknemers	124	36,2	1 971	9,8	692	34,5	15 046	9,5
≥100 werknemers	90	26,2	404	2,0	614	30,6	3 156	2,0
Totaal	343	100,0	20 213	100,0	2 007	100,0	158 513	100,0

* Ongewogen.

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

Ook naar sector laten respons en populatie een andere verdeling zien. Zo blijkt dat in het bestand organisaties uit de quartaire sector sterk oververtegenwoordigd zijn, en dat de tertiaire sectoren ondervertegenwoordigd zijn. Deze afwijkingen waren niet gepland. We reiken twee verklaringen aan voor

de vastgestelde deviaties. Enerzijds is er de samenhang met grootte. Zoals we zagen in tabel 2.2 bestaat de tertiaire sector voor een groot deel uit vestigingen uit de Handel en Horeca. Aangezien deze vestigingen vaak kleinere vestigingen zijn, kregen zij dus een kleinere kans om aangeschreven te worden. Hoewel ongewild, kan ook de sectorafwijking dus voor een gedeelte verklaard worden vanuit het steekproefplan. Anderzijds hebben we ook gemerkt dat de responscijfers niet voor alle sectoren even hoog lagen. Zo was de respons in de quartaire sector iets hoger dan deze in de tertiaire sector. Ook hier weer wordt er gewerkt met wegingen die de vastgestelde afwijkingen teniet doen. Concreet wil dit zeggen dat in de tabellen waar geen onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende sectoren, een weging wordt toegepast die vestigingen uit de tertiaire sectoren iets zwaarder laat meetellen, en organisaties uit de quartaire sector iets minder zwaar.

Het uiteindelijke databestand bevat gegevens over 2 007 Vlaamse organisaties. 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 postenquôte en de websurvey brengt geen verschillen aan het licht. Dit is opmerkelijk aangezien de postenquôte beduidend korter was dan de websurvey. Limburg had een iets hogere respons dan de andere provincies, al is het verschil klein (ca. 20% rekening houdend met dubbels en fouten).

Tabel 2.4 Verdeling van de verschillende grootte- en leeftijdsklassen naar sector voor de provincie Limburg

	Primair/secundair		Tertiair		Quartair	
	N	%	N	%	N	%
Grootte						
<20 werknemers	36	34,6	67	60,9	26	20,2
20-99 werknemers	32	30,8	31	28,2	61	47,3
≥100 werknemers	36	34,6	12	10,9	42	32,6
Leeftijd vestiging						
0-5 jaar	15	15,7	21	20,2	20	17,7
6-15 jaar	38	37,3	41	37,6	24	20,2
>15 jaar	48	47,1	45	42,2	73	62,2

* Ongewogen.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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 de 2 007 deelnemende organisaties waren er 343 in Limburg gevestigd. In tabel 2.3 kan men de verdeling van deze vestigingen naar sector en grootte aflezen. Voor de volledigheid wordt in tabel 2.4 de gekruiste verdeling voor deze twee variabelen weergegeven, alsook een gekruiste verdeling van sector en leeftijd van de vestiging. Zo zien we bijvoorbeeld dat de tertiaire organisaties die deelnamen veeleer klein van omvang zijn (zes op tien stelt minder dan twintig mensen tewerk), en dat van de quartaire vestigingen meer dan 60% op het moment van de bevraging reeds langer dan vijftien jaar bestond.

2.5 | Welke organisaties hebben deelgenomen?

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

2.5.1 | Familiaal karakter van de vestigingen

Een organisatie kan als een familiebedrijf worden geklasseerd wanneer de eigendom en het management niet gescheiden zijn maar worden gecontroleerd door één familie. Wat betreft eigendom, moet de meerderheid ($\geq 50\%$) van de aandelen in familiale handen zijn. Wat het management aangaat, moeten de leidinggevende functies overwegend door familieleden worden uitgeoefend. Het familiale karakter is dus een samengestelde variabele op basis van twee vragen. De antwoordpercentages op deze vragen zijn ook weergegeven in tabel 2.5. Deze vragen werden enkel gesteld aan vestigingen die aangaven geen publieke instelling te zijn, dus enkel aan de private organisaties.

Tabel 2.5 Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %

	Limburg (N=217)		Vlaanderen (N=1 310)	
	<20 wns.	≥ 20 wns.	<20 wns.	≥ 20 wns.
Familiaal karakter	76,3	42,9	74,6	41,3
Bedrijfsleiding in handen van één familie	81,5	44,8	77,9	42,0
Eigendom in handen van één familie	78,5	50,0	77,9	47,4

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

In zowat drie kwart van de kleine Limburgse 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 43%. Beide percentages liggen ongeveer anderhalf procentpunt boven de Vlaamse gemiddelden.

Tabel 2.6 Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor Limburg M en Limburg NOZW, in %

	Limburg M (N=84)		Limburg NOZW (N=133)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Familiaal karakter	77,2	39,9	75,8	44,5
Bedrijfsleiding in handen van één familie	80,2	39,9	82,4	47,6
Eigendom in handen van één familie	77,2	44,6	79,2	53,0

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Tabel 2.6 maakt de vergelijking tussen de twee subregio's. In Limburg M zijn er meer kleine vestigingen met een familiaal karakter. Limburg NOZW telt proportioneel iets meer grote organisaties waar zowel eigendom als management in handen zijn van een zelfde familie.

Tabel 2.7 Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen naar sector voor de provincie Limburg, in %

	Primair/secundair (N=92)		Tertiair (N=89)		Quartair (N=36)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Familiaal karakter	74,2	46,3	80,7	53,8	30,0	10,2

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De opdeling naar sector laat zoals verwacht de grootste afwijkingen optekenen. Van de (niet-publieke) grotere quartaire organisaties heeft slechts één op tien een familiaal karakter. Niet verwonderlijk als je bedenkt dat het hier veelal om scholen en gezondheidszorgvoorzieningen gaat. De dienstverlenende sectoren scoren inzake familiaal karakter iets hoger dan de primaire en secundaire vestigingen.

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 plaats-

vond 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 2.8).

Tabel 2.8 Structuur van de vestigingen voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %

Structuur	Limburg (N=338)		Vlaanderen (N=1 980)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Zelfstandige vestiging zonder bijkomende vestigingen	78,4	50,2	78,5	47,6
Hoofdzetel van een Belgische vestiging of overheid met meerdere vestigingen	7,2	16,6	7,2	19,5
Hoofdzetel van een buitenlandse vestiging of overheid met meerdere vestigingen	1,8	1,1	1,3	1,7
Vestiging van een Belgische vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	9,6	22,3	8,3	19,0
Vestiging van een buitenlandse vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	3,0	9,8	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: bijna 80% van de Limburgse vestigingen met minder dan twintig werknemers is een zelfstandige organisatie zonder bijkomende vestigingen, tegenover de helft van de macro-organisaties. Voor de micro-organisaties verschilt de provinciale verdeling weinig van de Vlaamse; wel maken vestigingen in Limburg vaker deel uit van een Belgische entiteit en minder van een buitenlandse. Dezelfde vaststelling gaat op voor de organisaties vanaf twintig werknemers. Wat betreft de structuur van de macro-organisaties noteren we in Limburg voorts een iets groter aandeel zelfstandige vestigingen en een geringer aandeel hoofdzetels.

De subregionale verschillen qua vestigingsstructuur zijn groter dan dit bij familiaal karakter het geval was. Bovendien verschilt de richting van de afwijking naargelang we over kleine of grote organisaties spreken. Zo vinden we in Limburg M bij de micro-organisaties minder zelfstandige vestigingen terug dan in Limburg NOZW, maar neemt dit type bij de macro-organisaties een groter deel voor zijn rekening. Het verwachte overwicht van Limburg M op vlak van het aandeel hoofdzetels manifesteert zich enkel voor de organisaties tot twintig werknemers.

Tabel 2.9 Structuur van de vestigingen voor Limburg M en Limburg NOZW, in %

Structuur	Limburg M (N=132)		Limburg NOZW (N=206)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Zelfstandige vestiging zonder bijkomende vestigingen	74,1	56,1	80,9	46,6
Hoofdzetel van een Belgische vestiging of overheid met meerdere vestigingen	9,7	15,6	5,9	17,2
Hoofdzetel van een buitenlandse vestiging of overheid met meerdere vestigingen	2,5	0,0	1,3	1,8
Vestiging van een Belgische vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	13,7	12,9	7,3	28,1
Vestiging van een buitenlandse vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	0,0	15,4	4,7	6,3

* <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 Limburg viel de globale respons van 343 eenheden (cf. tabel 2.3) terug tot 302, dit is het aantal organisaties dat minstens één vraag heeft 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 302 organisaties bedraagt 36 291 werknemers. Opnieuw blijkt de scheeftrekking naar vestigingsgrootte. De gemiddelde werkgelegenheid per organisatie ligt met 120 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 Limburgse werkgelegenheid.

Het zwaartepunt van deze werkgelegenheid ligt in de primaire/secundaire sector: met 57% van de werkenden is deze sector het sterkst vertegenwoordigd. De tertiaire organisaties nemen 8% van de werknemers voor hun rekening, de overige 35% werkt in de quataire sector. Ook naar sector kunnen we veralgemeenbare uitspraken doen.

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

3.1 | Tijdelijke arbeid

Op basis van de eerste golf van de PASO-bevraging stellen we vast dat gemiddeld genomen 90% van alle Vlaamse werknemers is tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur (tabel 3.1). Dit geldt zowel voor de organisaties met minder dan twintig werknemers als voor de grotere organisaties vanaf twintig werknemers. Voor de provincie Limburg liggen de cijfers nog hoger: over de drie grootteklassen heen werkt hier bijna 92% met een contract van onbepaalde duur. Tussen de dimensieklassen stellen we geen grote verschillen vast.

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

Contractvorm	<20 wns.		20-99 wns.		≥100 wns.	
	Limburg (N=103)	Vlaanderen (N=574)	Limburg (N=88)	Vlaanderen (N=519)	Limburg (N=58)	Vlaanderen (N=408)
Onbepaalde duur	89,3	91,2	90,3	89,5	92,7	91,1
Bepaalde duur	7,4	5,6	6,1	8,6	6,2	8,0
Andere	3,4	3,2	3,7	1,9	1,1	0,9

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De cijfers verschillen echter wel per sector (tabel 3.2; enkel organisaties vanaf twintig werknemers). De quartaire sector wijkt sterk af. Hier wordt in veel grotere mate gebruik gemaakt van contracten van bepaalde duur: 18% tegenover minder dan 3% in de andere segmenten van de economie. 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 andere sectoren is het contract van onbepaalde duur met ongeveer 96% nog duidelijk de norm.

Tabel 3.2 Contractvorm van werknemers naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Limburg, in %

Contractvorm	Primair/secundair (N=51)	Tertiair (N=30)	Quartair (N=65)
Onbepaalde duur	96,0	95,6	79,8
Bepaalde duur	1,9	2,6	18,3
Andere	2,1	1,8	1,9

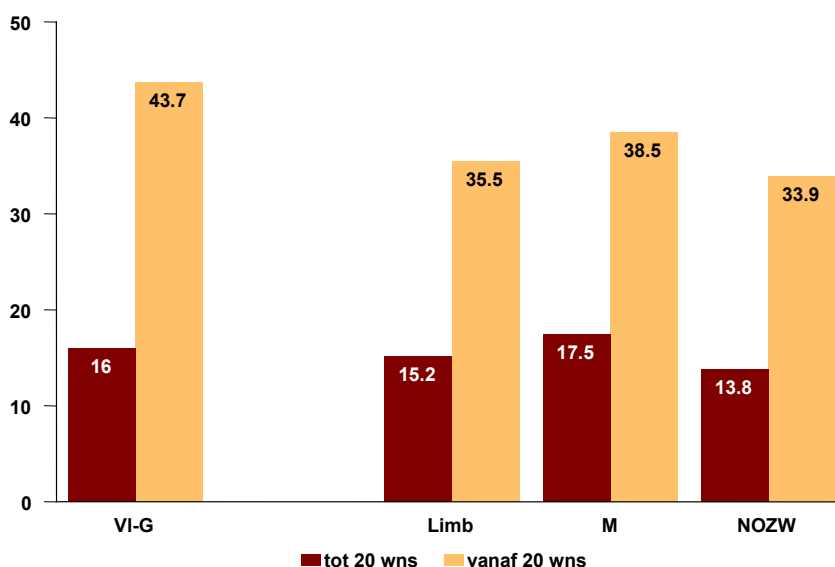
* Gewogen naar grootte per sector.

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 populairste 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 vestigingen weer die in 2001 uitzendkrachten hebben ingezet. Zoals ook uit de analyses rond het gebruik van flexibiliteitsvormen bleek, is uitzendarbeid duidelijk meer ingeburgerd in grotere organisaties. Van de kleine Limburgse vestigingen maakte in 2001 slechts 15% gebruik van uitzendarbeid, een percentage dat oploopt tot 35,5% 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. De vergelijking met het Vlaams Gewest biedt het inzicht dat in Limburgse organisaties vanaf twintig werknemers uitzendarbeid relatief minder toepassing geniet.

Figuur 3.1 Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor Vlaanderen, de provincie Limburg en de subregio's Limburg M en Limburg NOZW



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

Figuur 3.1 leert ook dat meer organisaties in de subregio Limburg M gebruik maken van uitzendarbeid dan in Limburg NOZW. Mogelijk ligt een deel van de verklaring voor dit verschil in de sterkere aanwezigheid van uitzendkantoren in de centrumregio.

De grootste afwijkingen in het gebruik van uitzendarbeid vinden we echter terug als we de cijfers berekenen per sector (tabel 3.3). Vooral voor de organisaties vanaf twintig werknemers zijn de verschillen spectaculair: slechts 5% van de grote quartaire vestigingen heeft in 2001 uitzendkrachten ingeschakeld, tegenover vier op de tien tertiaire vestigingen en bijna twee op de drie organisaties uit de primaire of secundaire sector. Bij de kleinere organisaties is uitzendarbeid het populairst in de tertiaire sector.

Tabel 3.3 Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet naar sector voor de provincie Limburg

Uitzendarbeid	Primair/secundair (N=71)		Tertiair (N=86)		Quartair (N=87)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	14,3	65,4	16,7	41,0	5,6	5,5

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

3.3 | Deeltijdarbeid

Tabel 3.4 biedt een vergelijking tussen Limburg en Vlaanderen op het gebied van deeltijdwerk. Globaal wordt er in Limburg vaker voltijds gewerkt dan in Vlaanderen; het verschil situeert zich vooral bij de organisaties vanaf honderd werknemers, waar 83% van de werknemers een voltijdse job heeft.

Tabel 3.4 Arbeidsregime van werknemers naar grootte voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %

Arbeidsregime	<20 wns.		20-99 wns.		≥ 100 wns.	
	Limburg (N=108)	Vlaanderen (N=580)	Limburg (N=90)	Vlaanderen (N=503)	Limburg (N=56)	Vlaanderen (N=371)
100% (voltijds)	73,5	75,3	78,2	77,0	82,8	75,6
75-100% (deeltijds)	9,3	8,2	5,6	7,7	6,3	9,0
50-75% (deeltijds)	9,6	11,3	11,1	11,2	9,3	13,5
<50% (deeltijds)	7,6	5,2	5,2	4,1	1,6	1,9

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Verder geeft de tabel de verdeling weer van de verschillende regimes deeltijdarbeid. Binnen de deeltijdse regimes is de klassieke halftijdse job (50-75%) nog steeds dominant. In elke grootteklasse neemt deze vorm het grootste aandeel deeltijdwerknemers voor zijn rekening. In de kleine Limburgse organisaties is de 'grote deeltijd baan' (75-100%) echter bijna even populair als de halftijdse job. Wat betreft de zogenaamde kleine deeltijdarbeid (minder dan 50%) volgt Limburg de Vlaamse trend die inhoudt dat het aandeel van dit soort banen daalt met de organisatiegrootte.

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 hoge aandeel van de klassieke halftijdse job: in de kleine organisaties werkt iets meer dan één werknemer op vijf in dit type job, in de grotere organisaties ongeveer een kwart. In de primaire en secundaire sectoren wordt zoals gesteld het minst gebruik gemaakt van deeltijdarbeid. In de grotere agrarische en industriële organisaties werkt bijna iedereen (94%) voltijds. Opmerkelijk is verder dat als er in deze sectoren deeltijds gewerkt wordt, het hier meestal niet om klassieke halftijdbanen gaat: in de kleine vestigingen is de kleine deeltijdarbeid dominant, in de macro-organisaties de grote deeltijd baan.

Tabel 3.5 Arbeidsregime van werknemers naar sector voor de provincie Limburg, in %

Arbeidsregime	Primair/secundair (N=77)		Tertiair (N=90)		Quartair (N=87)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
100% (voltijds)	78,6	93,8	73,0	77,1	60,1	56,8
75-100% (deeltijds)	6,7	3,4	9,8	6,6	14,0	11,2
50-75% (deeltijds)	4,6	2,2	10,5	12,7	19,7	24,5
<50% (deeltijds)	10,1	0,6	6,7	3,6	6,2	7,5

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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 eenvoudiger in deeltijdarbeid te organiseren en productiviteitswinsten kunnen gemakkelijker in deeltijdse regimes worden gerealiseerd dan dit in industriële organisaties het geval is.

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

3.4 | Diversiteit: aanwezigheid van kansengroepen op de arbeidsmarkt

Diversiteit kunnen we omschrijven als 'het kleurrijker worden van personeel in organisaties'. Met kleur refereren we niet enkel naar afkomst, maar zeer algemeen naar al het personeel dat afwijkt van 'de normwerknemer'. Deze normwerknemer wordt in de literatuur vaak voorgesteld als een jonge, hooggeschoolde, autochtone man. Iedereen die daarvan afwijkt, dus ouderen, laaggeschoolden, allochtonen en vrouwen, krijgt het etiket 'risicogroep' opgeplakt. Dit verwijst naar hun zwakkere positie en beperktere 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 geconcipeerd, 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 'papier-evolutie' in organisaties zelf is doorgedrongen. PASO heeft de aanwezigheid van enkele kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt onderzocht.

Hieronder presenteren we de resultaten voor vrouwen, laaggeschoolden en allochtonen.

3.4.1 | Vrouwen

De aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt is de laatste jaren sterk toegenomen. De Vlaamse werkgelegenheid is geëvolueerd naar een 60-40 verhouding: op honderd werknemers zijn er zestig mannen en veertig vrouwen. In tabel 3.6 zien we dat in de provincie Limburg de arbeidsdeelname van vrouwen lager ligt dan het Vlaamse gemiddelde: vooral voor de grotere organisaties is er een aanzienlijke afwijking (bijna tien procentpunten).

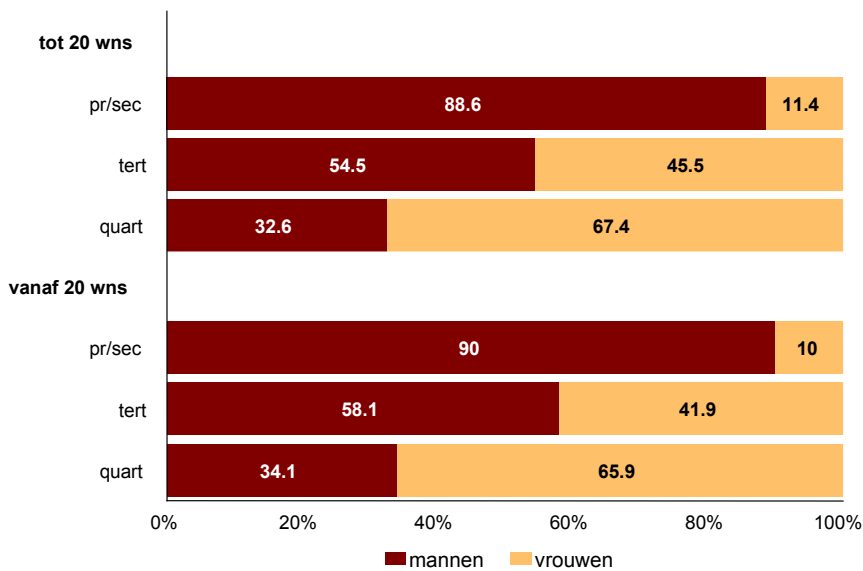
Tabel 3.6 Tewerkstelling van mannen en vrouwen voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %

Geslacht	Limburg (N=255)		Vlaanderen (N=1 469)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Mannen	62,8	69,6	57,5	60,6
Vrouwen	37,2	30,4	42,5	39,4

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

Figuur 3.2 geeft de sekseverdeling weer in combinatie met sector. Er is duidelijk sprake van segmentering: in de quartaire sectoren is twee op de drie werknemers een vrouw, terwijl in de primaire/secundaire sector het aandeel vrouwen maar net boven de 10% uitstijgt. Enkel de tertiaire werkgelegenheid neigt naar een evenwicht in seksesamenstelling, al zijn ook hier de vrouwen in de minderheid. Samenvattend kunnen we stellen dat het mannelijk overwicht in de industriële sector bijzonder groot is, dat in de tertiaire sector iets meer mannen werken dan vrouwen, en dat in de quartaire sector er duidelijk meer vrouwen tewerkgesteld zijn.

Figuur 3.2 Tewerkstelling van mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Limburg, in %



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

Vrouwen zijn dan wel meer en meer aanwezig in de Vlaamse organisaties, maar (de evolutie naar) kwantitatieve evenredigheid is nog geen garantie voor (een evolutie naar) kwalitatieve evenwaardigheid. Eén van de voornaamste kwalitatieve aspecten is het al dan niet voltijds werken. Tabel 3.7 kruist arbeidsregime met geslacht en vertelt ons wat reeds lang geweten is: vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen. Terwijl het overgrote deel van de Limburgse mannen voltijds werkt (in de macro-organisaties zelfs 94,5%), overschrijdt het aandeel voltijds werkende vrouwen maar nipt de helft. Wat ook opvalt is de dominantie van de klassieke deeltijd baan: bijna drie op tien vrouwen die tewerkgesteld zijn in een grote organisatie heeft een arbeidsduur die zich situeert tussen 50 en 75% van het aantal uren die een voltijder presteert. Ook in de kleine organisaties werken veel vrouwen volgens dit arbeidsregime. Als mannen afstappen van een voltijds regime, dan kiezen ze vaak voor een grote deeltijd baan.

Tabel 3.7 Arbeidsregime van werknemers naar geslacht voor de provincie Limburg, in %

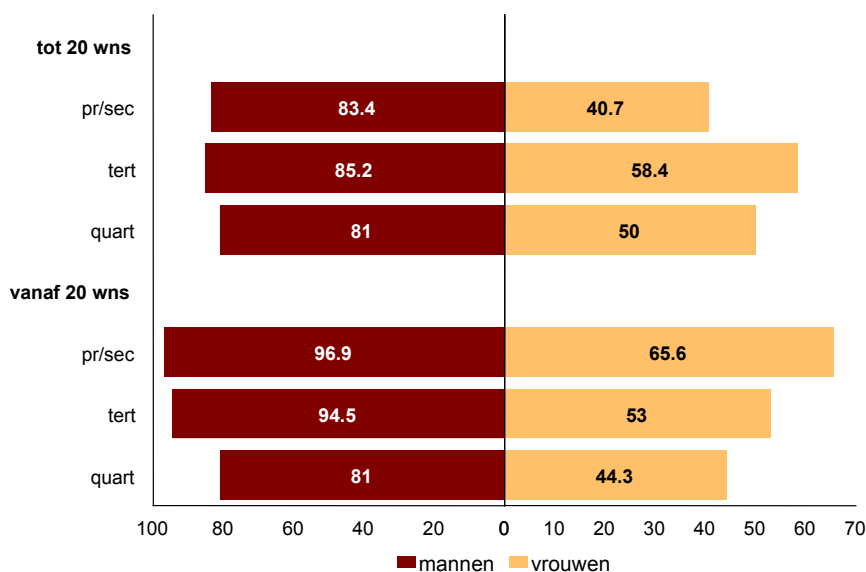
Arbeidsregime	Mannen		Vrouwen	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
100% (voltijds)	84,2	94,5	55,4	50,2
75-100% (deeltijds)	6,1	2,1	14,8	15,1
50-75% (deeltijds)	3,8	1,7	19,6	28,9
<50% (deeltijds)	6,0	1,7	10,3	5,8

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector;
N=254.

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.

Figuur 3.3 Percentage voltijds werkende mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Limburg



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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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 percen-

tages. Het aandeel voltijds werkende vrouwen kent over de verschillende sectoren een zeer gediversifieerd beeld. Deze aanzienlijke intersectorale verschillen inzake deeltijdarbeid bij vrouwen suggereren dat niet enkel aanbodfactoren, zoals de voorkeur van vrouwen om deeltijds dan wel voltijds te werken, aan de grondslag liggen van de inzet van deeltijdarbeid, maar dat organisaties ook vaak een seksespecifieke logica volgen bij het verdelen van arbeid over voltijd- of deeltijdbanen.

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 (d.i. maximaal diploma lager onderwijs of lager secundair onderwijs), middelbaargeschoold (d.i. maximaal diploma hoger secundair onderwijs) en hooggeschoold (d.i. 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 opleidingsniveaus zeer dicht bij elkaar liggen. De laag- en middelbaar geschoolden vormen elk net iets minder dan een derde van het personeelsbestand, terwijl de middelbaar geschoolden net iets meer dan een derde van de *stock* uitmaken. Ook in de gemiddelde kleine Vlaamse organisatie is ongeveer een derde van het personeelsbestand hooggeschoold. In deze organisaties is de oververtegenwoordiging van middelbaar geschoolden echter meer uitgesproken. In de organisaties vanaf twintig werknemers vinden we in Limburg comparatief iets meer middelbaar geschoolden terug en iets minder hooggeschoolden. Het opleidingsprofiel voor de kleine Limburgse organisaties wijkt sterker af van het Vlaamse: in de provincie zijn er beduidend meer laaggeschoolden tewerkgesteld dan in het Gewest (een verschil van elf procentpunten). Vooral de middelbaar geschoolden zijn minder sterk vertegenwoordigd (32,6 tegenover 40,3%), maar ook het aandeel hooggeschoolden ligt lager.

Tabel 3.8 Opleidingsniveau van werknemers voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %

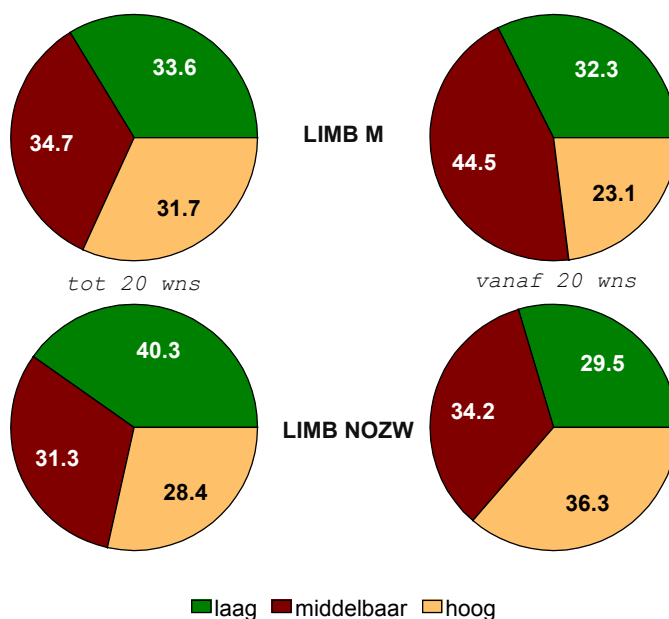
Opleidingsniveau	Limburg (N=151)		Vlaanderen (N=819)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	37,7	31,2	26,7	31,7
Middelbaar	32,6	40,3	41,0	36,7
Hoog	29,7	28,5	32,3	31,6

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De verschillen tussen Limburg en Vlaanderen aangaande de opleidingsverdeling in kleine organisaties worden nog uitvergroot indien we enkel Limburg NOZW in beschouwing nemen (figuur 3.4). Het overwicht van laaggeschoolden en de ondervertegenwoordiging van de twee andere categorieën is hier nog geprononceerder. Ruim 40% van het personeel dat in deze regio tewerkgesteld is in een organisatie met minder dan twintig werknemers is laag opgeleid. De verdelingen voor de macro-organisaties wijken minder af van de Vlaamse distributies. Opvallendst is het grote aandeel middelbaar geschoolden in Limburg M (44,5%), en daarmee samenhangend, het relatief lage aandeel hooggeschoolden.

Figuur 3.4 Opleidingsniveau van werknemers voor Limburg M en Limburg NOZW, 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 provincie Limburg. Zoals te verwachten was, zijn de primaire/secundaire en de quataire sector elkaars tegenpool. In de agrarische en industriële sectoren werken erg weinig hooggeschoolden en erg veel laaggeschoolden (in de kleine organisaties) en middelbaargeschoolden (in de grotere vestigingen), terwijl in het Onderwijs, de Gezondheidszorg en de Openbare Besturen het gros van het personeel hoogopgeleid is en de lageropgeleiden in de minderheid zijn. De tertiaire bezet qua scholingsprofiel een middenpositie. In de grote dienstverlenende organisaties zijn de hooggeschoolden het best vertegenwoordigd, in de kleinere vestigingen vormen de middelbaar geschoolden de grootste groep. Laaggeschoolden maken in Limburg ongeveer een kwart van de tertiaire werkgelegenheid uit.

Tabel 3.9 Opleidingsniveau van werknemers naar sector voor de provincie Limburg, in %

Opleidingsniveau	Primair/secundair (N=43)		Tertiair (N=50)		Quartair (N=58)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	68,1	39,1	26,7	21,4	16,5	11,4
Middelbaar	12,1	46,9	44,2	32,0	26,0	23,9
Hoog	19,9	13,9	29,1	46,6	57,5	64,7

* <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 statistische discriminaties op de arbeidsmarkt en hun soms gebrekkige kwalificaties en talenkennis. In het PASO-project hebben we gepoogd met twee ruim geformuleerde vragen greep te krijgen op de participatie van allochtonen in Vlaamse vestigingen. Een eerste vraag peilde naar de aanwezigheid van werknemers die afkomstig zijn uit niet-EU-landen ('hoe groot was het aandeel van werknemers afkomstig uit landen die geen lid zijn van de Europese Unie in het totaal aantal tewerkgestelden op 31 december 2001?'), een tweede naar het aantal werknemers uit Maghreblanden en Turkije ('hoe groot was het aandeel van werknemers afkomstig uit de Maghreblanden (Marokko, Tunesië, Algerije) en Turkije in het totaal aantal tewerkgestelden op 31 december 2001?'). Omwille van het lage aantal organisaties dat allochtonen tewerkstelt, en de doorgaans lage percentages die er dan effectief werken, is het onmogelijk in dit rapport op betrouwbare wijze het aandeel tewerkgestelde allochtonen³ te berekenen.

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

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 provincie Limburg en voor Vlaanderen

Oorsprong	<20 wns.		20-99 wns.		≥ 100 wns.	
	Limburg (N=108)	Vlaanderen (N=598)	Limburg (N=94)	Vlaanderen (N=533)	Limburg (N=61)	Vlaanderen (N=422)
Niet-EU-land	9,1	10,0	28,3	26,6	43,6	41,5
Maghreb/Turkije	3,0	6,0	25,1	20,8	41,8	36,7

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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. Toch dient genoteerd dat meer dan de helft van de organisaties met meer dan honderd werknemers in Limburg geen enkele medewerker heeft die afkomstig is van buiten de EU. Vergeleken met het Vlaams Gewest zijn er in Limburg ongeveer evenveel organisaties die een werknemer van buiten de EU tewerkstellen. Passen we de restrictievere definitie toe, dan zien we dat Limburg meer grote organisaties telt met Turken of Maghrebijnen in dienst. De sterkere aanwezigheid van deze groepen op de Limburgse arbeidsmarkt speelt hierbij zeker een rol. Vreemd genoeg ligt het aandeel kleine Limburgse organisaties met één of meer werknemers van Turkse of Maghreb-origine onder het Vlaamse cijfer. In de marge willen we ten slotte opmerken dat in Limburg heel wat 'Europese allochtonen' (Italianen, Spanjaarden, Nederlanders, ...) werken, die we met de gehanteerde omschrijvingen niet in kaart kunnen brengen.

Zoals blijkt uit tabel 3.11 is niet elke sector even kleurrijk. De rangorde verschilt evenwel volgens de dimensieklasse: bij de kleine organisaties scoort de quartaire sector het hoogst, terwijl het de grotere primaire en secundaire vestigingen zijn die het vaakst één of meerdere werknemers van niet-Europese oorsprong in dienst hebben. De dienstensectoren nemen een middenpositie in.

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 provincie Limburg

Oorsprong	Primair/secundair (N=79)		Tertiair (N=90)		Quartair (N=64)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
	Niet-EU-land	6,7	49,4	10,0	26,8	11,1
Maghreb/Turkije	0,0	45,4	3,3	23,0	11,1	15,4

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Hoofdstuk 4

Vacatures en selectie

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

4.1 | Waren er vacatures?

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

Van de Limburgse organisaties met minder dan twintig werknemers bleek 53% vacatures gehad te hebben in 2001, exact dezelfde score als die voor de

gemiddelde Vlaamse kleine organisatie (tabel 4.1). Zoals te verwachten neemt het aandeel vestigingen met vacatures toe met de organisatiegrootte: we zien dit aandeel stijgen tot 93% in de organisaties met 20 tot 99 werknemers en zelfs tot 97% in de grootste organisaties vanaf honderd werknemers. Deze percentages liggen nog hoger dan de Vlaamse cijfers.

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

Vacatures	Limburg (N=267)			Vlaanderen (N=1 585)		
	<20 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.	<20 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.
Ja	53,0	93,2	96,8	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 ietwat verschilt tussen de onderscheiden sectoren, toch voor de kleine organisaties. Bij de vestigingen met minder dan twintig werknemers kent de primaire/secundaire sector met 62% het grootste aandeel organisaties met vacatures. Bij de grotere organisaties zijn de intersectorale verschillen beperkt: de percentages liggen hier boven de 90%, met als uitschieter de quartaire sector, waar in 2001 slechts 5% van de grote organisaties geen vacatures uitschreef.

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

Vacatures	Primair/secundair (N=82)		Tertiair (N=93)		Quartair (N=92)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	61,8	93,2	49,2	92,5	47,4	94,9

* <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 die jobcreatie met zich meebrengt op afdelingsniveau, maar niet op het niveau van de organisatie.

Tabel 4.3 geeft een overzicht van de vacaturecijfers voor Vlaanderen, voor Limburg als geheel, voor de subregio's Limburg M en Limburg NOZW afzonderlijk, alsook de Limburgse cijfers naar dimensie, sector en leeftijd van de organisatie. De cijfers slaan enkel op organisaties vanaf twintig werknemers.

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

	Totaal aantal vacatures per 100 wns.	Aantal uitbreidingsvacatures per 100 wns.	Aantal vervangingsvacatures per 100 wns.
Vlaanderen	14,7	6,3	8,5
Limburg	13,9	5,0	8,9
Limburg M versus Limburg NOZW			
Limburg M	14,7	6,0	8,7
Limburg NOZW	12,9	3,6	9,3
Grootte			
20-99 wns.	15,6	4,6	11,0
≥100 wns.	13,0	5,1	7,9
Sector			
Primair/secundair	9,7	5,2	4,5
Tertiair	31,9	7,2	24,6
Quartair	13,5	3,3	10,2
Leeftijd			
0-5 jaar	11,9	6,4	5,5
6-15 jaar	16,7	4,6	12,1
>15 jaar	13,5	4,9	8,5

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Algemeen genomen heeft de provincie Limburg iets minder vacatures per honderd werknemers dan het Vlaamse Gewest (13,9 tegenover 14,7). Het cijfer van Limburg is samengesteld uit een iets hoger aantal vervangingsvacatures en een lager aantal uitbreidingsvacatures. Een geografische opsplitsing van de

regio leert dat men in Limburg M significant meer uitbreidingsvacatures had en in Limburg NOZW iets meer vervangingsvacatures.

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

De *grootste* vestigingen (vanaf honderd werknemers) hebben in verhouding tot het aantal werknemers minder vacatures dan de groep middelgrote organisaties (20 tot 99 personeelsleden). De afwijking in het aantal vervangingsvacatures is verantwoordelijk voor dit verschil.

Het frappantst zijn de intersectorale verschillen. De tertiaire sector blijkt met een bijzonder hoog verloop te kampen te hebben, getuige het bijzonder hoge aantal vervangingsvacatures: men heeft een kwart van de werknemers in de loop van 2001 moeten vervangen. In de primaire en secundaire sectoren is verloop duidelijk veel minder een probleem (nog geen vijf vervangingsvacatures per honderd werknemers), het cijfer voor de quartaire sector (10,2) situeert zich iets boven het Limburgse gemiddelde. Deze laatste sector wordt evenwel gekenmerkt door een erg laag aantal uitbreidingsvacatures. In de tertiaire sector ligt ook het cijfer voor dit soort vacatures boven het provinciale gemiddelde.

Ook naar de *leeftijd van de organisatie* vallen er enkele, zij het eerder beperkte verschillen te noteren, vooral op het vlak van het aantal vervangingsvacatures. De organisaties jonger dan zes jaar hebben relatief het minst dergelijke vacatures uitgeschreven, de middencategorie (vestigingen tussen zes tot vijftien jaar) het meest. De jongste vestigingen hadden wel iets meer uitbreidingsvacatures.

4.3 | Hoe werden vacatures ingevuld?

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

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

Tabel 4.4 Manier van invulling van vacatures naar personeelscategorie voor de provincie Limburg, 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	25,4	23,0	47,6	62,0	27,1	15,0
Ondersteunend	26,0	23,9	51,1	49,4	22,9	26,7
Leidinggevend	44,1	29,1	28,0	41,6	27,9	29,2

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Een vaststelling uit tabel 4.4 is dat vacatures op leidinggevend niveau vaker intern (en bijgevolg minder vaak extern) worden ingevuld dan vacatures voor ondersteunend⁴ en uitvoerend⁵ personeel: 44% van de kleine en 29% van de grotere organisaties vullen vacatures op leidinggevend niveau overwegend intern in. Rekening houdend met de categorie 'gelijke verhouding intern/extern' kunnen we stellen dat vacatures op leidinggevend niveau in kleine organisaties in Limburg vaker intern dan extern worden ingevuld. In grotere organisaties is er vaker sprake van externe invulling, maar het overwicht van deze invullingswijze is kleiner dan dit voor de andere personeelscategorieën het geval is. Deze vaststellingen liggen 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-managementstaken 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 gere-

⁴ Dit zijn 'werknemers die in hun werkzaamheden hoofdzakelijk indirecte taken vervullen als administratie, kwaliteitszorg, onderhoud van gebouwen en machines e.d.'.

⁵ Dit zijn 'werknemers die in hun werkzaamheden hoofdzakelijk directe taken vervullen - kernwerknemers'.

kruteerd werd buiten de vestiging. In de tabellen zijn enkel deze organisaties opgenomen die ook vacatures hadden in 2001. Om misverstanden te vermijden wordt in de tekst ook aangegeven wat het aandeel organisaties is dat nieuwe werknemers heeft aangetrokken, 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 provincie Limburg en voor Vlaanderen

Aanwervingen via externe kanalen	Limburg (N=202)		Vlaanderen (N=1 214)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	81,0	83,2	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 81% van de kleinere organisaties met vacatures en 83% van de grotere organisaties met vacatures is in 2001 ook effectief iemand aangeworven (tabel 4.5). Hiermee scoort de provincie Limburg minder goed dan Vlaanderen, vooral voor de groep grotere vestigingen. Berekend voor alle organisaties (dus de vestigingen zonder vacatures inbegrepen) blijkt dat 43% van de Limburgse organisaties met minder dan twintig werknemers een extern persoon heeft aangeworven, tegenover 78% bij de grotere vestigingen. De Vlaamse cijfers voor de totale groep bedragen respectievelijk 45% en 82%.

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

Aanwervingen via externe kanalen	Primair/secundair (N=66)		Tertiair (N=58)		Quartair (N=78)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	66,7	84,4	90,3	95,8	77,8	72,5

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

Van de vestigingen met vacatures blijken deze uit de tertiaire sector het vaakst te zijn overgegaan tot externe aanwervingen (tabel 4.6). Bij de kleine vestigingen valt de primaire/secundaire sector op: in één op drie vestigingen gaf de aanwezigheid van één of meerdere vacatures geen aanleiding tot externe aanwervingen. Bij de grotere vestigingen valt de quartaire sector iets uit de toon, met een percentage van 72,5%. Algemeen kunnen we echter stellen dat de

meeste organisaties met vacatures ook daadwerkelijk iemand extern hebben aangetrokken. Maar hoe zit het indien we de organisaties zonder vacatures ook meerekenen? De combinatie van tabel 4.2 met tabel 4.6 levert de vaststelling op dat de quartaire sector het laagste aandeel organisaties met aanwervingen telt (37% van de kleine vestigingen, 69% van de grote) en de tertiaire sector het grootste (resp. 44 en 83%). In de primaire/secundaire sector is 41% van de kleine vestigingen en 79% van de macro-organisaties tot aanwerving overgegaan.

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

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

Reden	Limburg		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=60)	≥20 wns. (N=26)	<20 wns. (N=323)	≥20 wns. (N=131)
De groei van de activiteit was te klein voor bijkomende aanwervingen	46,9	50,0	48,6	41,5
Het was onnodig	12,4	39,5	13,3	30,3
Er was voorzichtigheid wegens onzekere toekomstprognose	23,2	16,4	21,5	23,9
De loonkosten lagen te hoog	32,7	3,9	23,5	11,6
Er was een productiviteitsstijging mogelijk bij het reeds aanwezige personeel	9,8	10,0	12,5	14,4
De arbeidsmarkt was te krap	11,7	5,9	8,1	8,8
Er werden uitzendkrachten ingezet	1,8	8,6	3,0	7,5
Er zijn activiteiten uitbesteed	7,3	0,0	5,3	5,6
Van bovenaf opgelegd	0,0	2,3	0,3	7,5
Er was een gebrek aan infrastructuur/ruimte	1,6	0,0	2,2	0,0

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De tabel reveleert een aantal opmerkelijke verschillen, zowel naar grootte binnen de provincie Limburg als tussen de provincie en het Vlaams gemiddelde. Enige voorzichtigheid is echter geboden bij de interpretatie van de cijfers. Omwille van 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 gaven een serieuze impact op de resultaten hebben.

Kijken we in eerste instantie naar de verschillen tussen Limburg en het Vlaams Gewest. Voor de grote organisaties zien we dat in Limburg een te kleine groei vaker meespeelde in de beslissing geen vacatures uit te schrijven of niemand extern aan te werven. Ook de hiermee inhoudelijk sterk samenhangende reden 'het was onnodig' blijkt vaker vernoemd te zijn. Te hoge loonkosten, uitbesteding van activiteiten, voorzichtigheid en een opgelegde beslissing werden daarentegen in Limburg minder frequent aangehaald. Bij de micro-organisaties zijn de verschillen tussen provincie en Gewest miniem. Vreemd genoeg blijken de loonkosten hier vaker een struikelblok te vormen in Limburg dan in Vlaanderen.

Richten we onze blik vervolgens uitsluitend op de provincie Limburg, dan zien we in de meest geciteerde redenen duidelijk het verslechterende bedrijfsklimaat van 2001 weerspiegeld: een te kleine groei van de activiteiten, 'het was onnodig om extra personeel aan te werven' en voorzichtigheid wegens onzekere toekomstprognoses zijn de vaakst vernoemde redenen. Ook de loonkostenproblematiek wordt naar voor geschoven als verklaring voor het uitblijven van aanwervingen, zij het dan haast uitsluitend door respondenten uit kleine organisaties.

4.6 | Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel

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

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

Criterium	Limburg (N=167)		Vlaanderen (N=1 059)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Werkervaring	59,6	74,9	62,7	73,7
Werken in teamverband	58,6	54,9	47,6	61,6
Werkdiscipline	53,2	54,9	51,2	50,6
Bereidheid om bij te leren	49,4	45,1	40,1	39,5
Zelfstandigheid	46,4	41,5	54,8	36,4
Sociale/communicatieve vaardigheden	43,9	44,0	43,9	51,3
Diploma	21,1	56,5	31,6	54,1
Bereidheid om op ≠ tijdstippen te werken	33,7	24,9	27,2	26,4
Bereidheid om ≠ functies uit te voeren	22,8	17,5	25,1	19,2
Goed voorkomen	25,7	11,3	23,0	8,8
Talenkennis	18,7	8,7	22,2	17,9
Fysieke gesteldheid	11,1	12,1	11,4	12,9
Jonge medewerker	5,6	6,2	11,2	5,7
Werkloze	4,2	6,6	4,0	5,0
Man	9,0	1,5	5,7	3,7
Mogelijkheid tot loonkosten-/ opleidings-subsidie	6,6	3,5	4,8	3,9
Belgische afkomst	6,4	3,0	4,9	2,5
Vrouw	8,0	1,2	6,1	1,3
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,0	0,5	0,0	0,3
Oudere medewerker	0,0	0,0	1,3	0,1
Niet werkloze	0,0	0,0	1,5	1,4

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In tabel 4.8 zijn de criteria aflopend gesorteerd naar mate van belangrijkheid. Per dimensieklasse staan de vijf hoogste percentages grijs gearceerd. Op de eerste plaats en ruim aan kop, zowel in Limburg als in Vlaanderen, zowel bij de kleine als de grote organisaties, staat werkervaring. Het antwoordpatroon van Limburg is in beide grootteklassen gelijklopend aan dat van Vlaanderen. Toch zijn er wel wat 'provinciale accenten': zo wordt talenkennis minder sterk benadrukt en screenen kleine Limburgse vestigingen (nog) meer op teamwerk dan Vlaamse, maar minder op diploma.

Als we kijken naar het verschil tussen kleine en grote vestigingen binnen de provincie stellen we een reeks interessante verschillen vast. Organisaties met minder dan twintig werknemers besteden minder aandacht aan diploma en werkervaring, en hechten merkkelijk meer belang aan een goede talenkennis, evenals aan de persoonlijkheidskenmerken 'een goed voorkomen' en het man of vrouw zijn van de kandidaat. Toch kunnen we besluiten dat persoonsgebonden eigenschappen niet echt frequent worden aangehaald, net zoals trouwens de mogelijkheid tot loonkosten- of opleidingssubsidies maar een gering gewicht heeft bij selectieprocessen.

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

Criterium	Primair/secun- dair (N=40)	Tertiair (N=26)	Quartair (N=53)
Werkervaring	88,8	85,3	49,9
Werken in teamverband	50,9	52,9	60,9
Werkdiscipline	55,0	66,2	43,1
Bereidheid om bij te leren	53,7	49,9	31,6
Zelfstandigheid	39,5	50,1	34,8
Sociale/communicatieve vaardigheden	35,2	33,6	63,8
Diploma	35,6	44,1	90,5
Bereidheid om op \neq tijdstippen te werken	28,8	13,3	32,8
Bereidheid om \neq functies uit te voeren	16,4	26,6	9,2
Goed voorkomen	13,0	13,3	7,5
Talenkennis	6,6	19,1	0,0
Fysieke gesteldheid	15,3	13,3	7,5
Jonge medewerker	13,2	4,4	0,9
Werkloze	5,5	4,4	10,0
Man	4,3	0,0	0,0
Mogelijkheid tot loonkosten-/opleidings- subsidie	2,3	0,0	8,3
Belgische afkomst	0,0	4,4	4,6
Vrouw	0,0	0,0	3,7
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,0	1,4	0,0
Oudere medewerker	0,0	0,0	0,0
Niet werkloze	0,0	0,0	0,0

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

We merken dat er aanzienlijke sectorale verschillen zijn inzake selectiecriteria. Logisch, vermits het soort werk van uitvoerende werknemers nu eenmaal sterk varieert tussen sectoren.

De selectiecriteria die toegepast worden in de primaire/secundaire sectoren wijken relatief weinig af van de maatstaven die men hanteert in de tertiaire sectoren. Als we de criteria rangschikken, stellen we vast dat de top zeven uit dezelfde criteria bestaat. De verschillen die er zijn bij de minder frequent geantwoorde criteria lijken logisch gezien de aard van de bedrijvigheid: in de industriële organisaties vindt men jeugdigheid en 'man zijn' eerder een troef, in de dienstverlening is talenkennis een belangrijkere kwalificatie. Verder valt op dat men in de primaire/secundaire sectoren veeleer op zoek is naar 'temporeel flexibele' kandidaten, die bereid zijn om op verschillende tijdstippen te werken, terwijl in de tertiaire sectoren functionele flexibiliteit, de bereidheid tot het uitoefenen van verschillende functies, in de kaart speelt van de sollicitant.

Het is de quartaire sector die een eigen, atypisch profiel blijkt te hebben inzake de maatstaven die organisaties hanteren bij de selectie van personeel. De

criteria die in de andere sectoren de zesde en zevende plaats innamen, met name diploma en sociale en communicatieve vaardigheden zijn door respondenten uit de quartaire sectoren het vaakst vernoemd. Over het juiste diploma beschikken is in dit soort organisaties niet zomaar een criterium dat men in overweging neemt bij de selectie, het is meestal niets minder dan een noodzakelijke voorwaarde om überhaupt voor de job in aanmerking te komen. Aan werkervaring, de bereidheid bij te leren en zelfstandigheid wordt relatief gesproken minder aandacht besteed. Verderop in het lijstje stellen we nog enkele opvallende verschillen met de andere sectoren vast. Zo werd talenkennis geen enkele maal aangehaald: kennelijk volstaat voor 'quartaire werknemers' dat ze Nederlands kunnen spreken. Ten slotte blijken werklozen in de quartaire sector toch een streepje voor te hebben op niet-werklozen en kan men de mogelijkheid tot loonkosten- of opleidingssubsidies enkel in deze sector met wat goede wil een relevant selectiecriterium noemen.

Tabel 4.10 Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in Limburg M en Limburg NOZW, in %

criterium	Limburg M (N=44)	Limburg NOZW (N=74)
Werkervaring	78,3	72,8
Werken in teamverband	56,0	54,2
Werkdiscipline	62,9	50,2
Bereidheid om bij te leren	48,6	43,1
Zelfstandigheid	43,1	40,6
Sociale/communicatieve vaardigheden	36,7	48,4
Diploma	55,1	57,3
Bereidheid om op \neq tijdstippen te werken	28,4	22,8
Bereidheid om \neq functies uit te voeren	20,3	15,8
Goed voorkomen	4,8	15,1
Talenkennis	2,3	12,4
Fysieke gesteldheid	3,6	17,0
Jonge medewerker	6,0	6,3
Werkloze	0,8	10,1
Man	3,9	0,0
Mogelijkheid tot loonkosten-/opleidingssubsidie	5,4	2,4
Belgische afkomst	4,8	2,0
Vrouw	0,0	2,0
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,0	0,8
Oudere medewerker	0,0	0,0
Niet werkloze	0,0	0,8

* <20 werknemers gewogen naar sector, \geq 20 werknemers gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Een derde en laatste tabel met betrekking tot selectiecriteria vergelijkt de antwoorden tussen Limburg M en Limburg NOZW (tabel 4.10). De verschillen in criteria reflecteren goeddeels de verschillen in sectorale structuur: Limburg

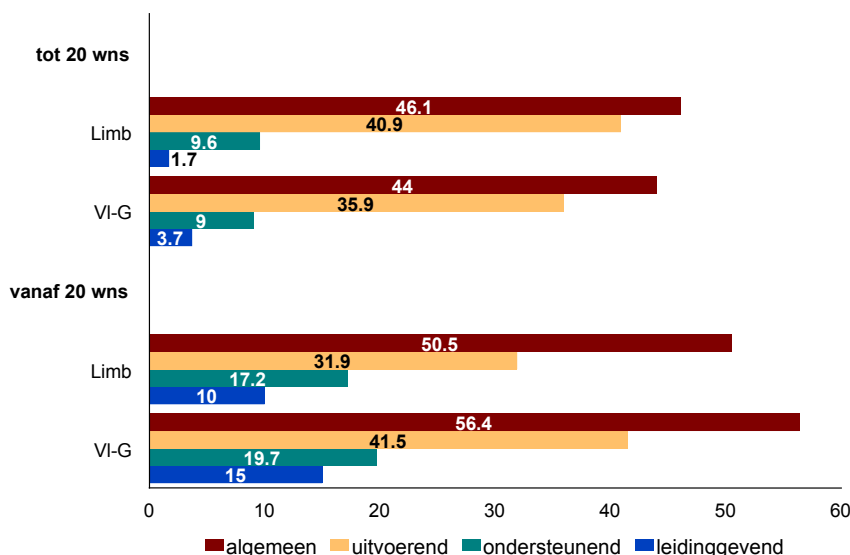
NOZW kent bijvoorbeeld meer primaire en secundaire bedrijvigheid en scoort dan ook hoger op goed voorkomen en fysieke gesteldheid, criteria die in de industrie relatief vaak gehanteerd worden. Werkdiscipline is het ‘populairst’ in de tertiaire sectoren, en krijgt in de kernregio, waar dienstverlenende activiteiten sterk zijn uitgebouwd, dan ook een grotere rol toegekend. In de ongelijke score voor talenkennis (2% in Limburg M, 12% in Limburg NOZW) speelt ongetwijfeld de subregionale specificiteit mee van het grotere belang van Frans (en Duits) in de grensgemeenten.

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 hier gepresenteerde percentages 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 provincie Limburg en voor Vlaanderen



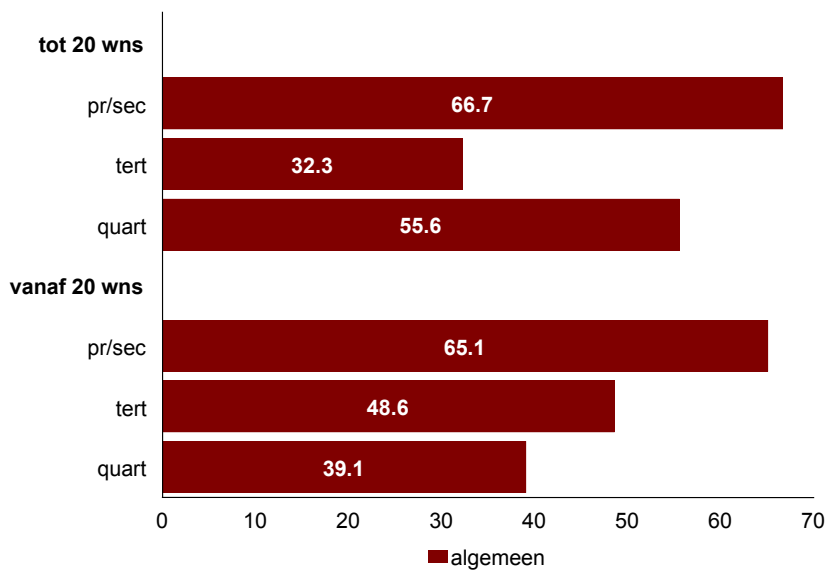
* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.
Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Algemeen gesproken hebben 51% van de organisaties vanaf twintig werknemers en 46% van de kleinere organisaties in Limburg in 2001 te kampen gehad met moeilijk invulbare vacatures (figuur 4.1). Daarmee scoort Limburg op het algemene niveau iets hoger voor de kleine vestigingen en beduidend lager voor de grote 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 zien we dat in de macro-organisaties het rekruteringsprobleem zich in Limburg op elk van de drie niveaus in mindere mate stelt dan in Vlaanderen. Van de kleine Limburgse organisaties zijn er relatief gesproken iets meer die aangaven moeilijke invulbare vacatures te hebben voor uitvoerenden, en minder voor leidinggevenden.

Globaal genomen valt verder op dat rekruteringsproblemen zich vaker stellen op het niveau van het uitvoerend personeel dan voor leidinggevenden. 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.

Figuur 4.2 Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de provincie Limburg



* <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 in Limburg merkkelijk meer te kampen heeft met moeilijk invulbare vacatures dan de andere sectoren. Zowel bij de kleine als de grote organisaties is de primaire/secundaire sector koploper: in beide dimensieklassen had ongeveer twee op de drie vestigingen met vacatures moeite om één of meerdere betrekkingen

ingevuld te krijgen. Binnen de quartaire sector valt op dat in 2001 meer kleine dan grote organisaties met moeilijk in te vullen vacatures worstelden.

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. De vijf meest geciteerde redenen voor het voorkomen van moeilijk invulbare vacatures zijn de werkervaring van de sollicitanten, hun (foute) motivatie, het feit dat niemand solliciteerde, een verkeerde opleidingsachtergrond en (te hoge) financiële verwachtingen. Vermits er echter opvallende verschillen tussen de drie sectoren bestaan, lijkt het nuttig de bespreking voor iedere sector apart te doen.

Tabel 4.11 Redenen voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Limburg, in %

Reden	Primair/ secundair (N=29)	Tertiair (N=13)	Quartair (N=30)
De sollicitanten beschikten niet over de nodige werkervaring	77,4	81,7	11,7
De sollicitanten beschikten niet over de juiste motivatie	39,3	39,4	17,0
Niemand solliciteerde	12,6	18,3	48,4
De opleidingsachtergrond (inhoudelijk) van de sollicitanten strookte niet met wat gevraagd werd	29,6	21,2	20,1
De financiële voorwaarden strookten niet met wat sollicitanten wensten	21,1	24,0	13,2
De arbeidstijden strookten niet met wat sollicitanten wensten	19,7	27,4	8,5
De arbeidsomstandigheden waren niet aantrekkelijk voor sollicitanten (bv. fysiek belastend, moeilijke bereikbaarheid van de vestiging)	7,0	18,3	25,5
Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te laag	22,6	21,2	0,0
We zochten mannen, die zich echter niet aanboden	5,9	18,3	5,3
De wervings- en selectieprocedure was voor verbetering vatbaar	5,6	12,0	5,3
Er was onvoldoende garantie op werkzekerheid	0,0	0,0	17,0
Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te hoog	12,6	0,0	0,0
We zochten jongere medewerkers (<35 jaar), die zich echter niet aanboden	4,4	9,1	0,0
We zochten vrouwen, die zich echter niet aanboden	2,9	0,0	5,3
We zochten oudere medewerkers (>35 jaar), die zich echter niet aanboden	4,4	2,9	0,0

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Behalve de hierboven opgesomde redenen, waaronder de inhoudelijke opleidingsachtergrond van de sollicitanten, speelt in de *primaire/secundaire* sectoren kennelijk ook het opleidingsniveau een rol bij het niet of moeilijk ingevuld raken van vacatures: 23% van de respondenten beoordeelden het opleidingsniveau van de kandidaten als te laag, 13% als te hoog. Toch vormt niet opleiding het grootste struikelblok, maar wel een gebrek aan de nodige werkervaring: ruim drie kwart van de organisaties met moeilijk invulbare vacatures kruiste deze verklaring aan. Ook aan de motivatie van de sollicitanten vond vier op de tien respondenten het een en ander schorten.

Net als in de *primaire/secundaire* sector is in de *tertiaire* sector de werkervaring voor het leeuwendeel van de respondenten één van de voornaamste knelpunten bij het invullen van openstaande vacatures. Verder blijkt dat organisatie en sollicitant vaak niet op dezelfde lijn zitten wat betreft verwachtingen

met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden en arbeidsomstandigheden.

De *quartaire* sector blijkt ook hier, net als bij de selectiecriteria, de sector met het sterkst afwijkende profiel. Werkervaring, motivatie, arbeidstijden, een te hoog of een te laag opleidingsniveau zijn redenen die hier nooit of in beduidend mindere mate worden aangevinkt. De vaakst geselecteerde oorzaak is het feit dat er eenvoudigweg niemand solliciteerde (48%). Ook in de andere sectoren werd de afwezigheid van kandidaten als probleem gesignaleerd, maar dit aanbodgerelateerde fenomeen manifesteert zich kennelijk het sterkst in de *quartaire* sector. Een andere belangrijke reden in de *quartaire* sector is het feit dat er onvoldoende garantie was op werkzekerheid. Het feit dat men in het onderwijs en in overheidsdiensten nieuwelingen niet dadelijk een 'vast contract' kan of wil aanbieden, speelt deze sectoren duidelijk parten, zeker in tijden van hoogconjunctuur. Ook de arbeidsomstandigheden vormen blijkbaar hier en daar een minpunt voor de organisatie in haar zoektocht naar geschikte kandidaten.

De Vlaamse cijfers, die niet in de tabel zijn opgenomen, geven op enkele punten een iets ander beeld. Zo blijkt in Limburg een te laag opleidingsniveau veel minder een probleem: in Vlaanderen is dit de op twee na vaakst aangehaalde verklaring, in Limburg is het pas de achtste reden in het rijtje. Niet alleen het niveau vormt minder vaak een struikelblok, ook een ongeschikte opleidingsachtergrond is een in Limburg minder gehoorde klacht. Het probleem van een gebrekkige werkervaring daarentegen wordt in de provincie in de primaire/secundaire en tertiaire sectoren veel meer aangehaald dan gemiddeld in Vlaanderen: ongeveer 50% in Vlaanderen, tegenover 80% in Limburg.

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.

Tabel 4.12 Maatregelen als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Limburg, in %

Maatregel	Primair/ secundair (N=29)	Tertiair (N=13)	Quartair (N=29)
Er werden extra wervingsinspanningen geleverd, bv. intensiever zoeken, andere wervingskanalen gebruiken, werven in een grotere regio	48,1	39,4	39,9
Er werden geen speciale maatregelen genomen	11,4	48,6	45,5
De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijk uitzendkrachten ingezet	34,9	27,4	0,0
De vacatures werden intern ingevuld door om- of bijscholing van aanwezig personeel	32,3	18,3	5,0
De financiële voorwaarden werden aangepast	16,7	18,3	9,0
De vacatures werden niet ingevuld, het werk werd uitbesteed	19,7	18,3	5,6
Er werden andere categorieën van sollicitanten aangeboord (bv. vrouwen i.p.v. mannen, andere leeftijdsgroepen e.d.)	14,1	0,0	13,0
De eisen die gesteld werden om de vacante functie uit te oefenen, werden verlaagd/veranderd (bv. de kwalificatievereisten)	14,1	0,0	5,6
De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	5,6	12,0	8,3
De functie-inhoud werd aangepast zodat er een betere afstemming was met de beschikbare sollicitanten en kandidaat-sollicitanten	18,2	0,0	0,0
De arbeidsomstandigheden werden aangepast	11,2	0,0	1,7
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	9,1	3,3
Er werden extra wervingsinspanningen geleverd door te werven in het buitenland	2,9	2,9	0,0
De arbeidstijden werden aangepast	0,0	0,0	0,0

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De oplossing die over de sectoren heen 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, na de extra wervingsinspanningen, de meest gebruikte oplossing in de *primaire/secundaire* sector. Opvallend is dat deze maatregel ongeveer even vaak toegepast wordt als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures in de tertiaire sector en bijna nooit in de quartaire sec-

tor. Het om- of bijscholen van eigen personeel is een maatregel die vaker gehanteerd wordt in de primaire/secundaire sector dan in de andere segmenten van de economie. Opvallend is ook dat men in de agrarische en industriële organisaties meer geneigd is aan de vacante functie te sleutelen: verandering of verlaging van eisen, aanpassing van de functie-inhoud of de arbeidsomstandigheden zijn strategieën die specifiek zijn voor deze sectoren. Het antwoord 'er werden geen speciale maatregelen genomen', ten slotte, werd relatief gesproken merkkelijk minder vaak aangevinkt. Afwachten is voor deze organisaties kennelijk geen optie.

In de *tertiaire* sector daarentegen antwoordt bijna één op de twee vestigingen geen speciale maatregelen genomen te hebben om het probleem van moeilijk invulbare vacatures aan te pakken. Vier op de tien organisaties heeft wel extra inspanningen geleverd.

In vergelijking met de andere sectoren, omzeilen de Limburgse *quartaire* vestigingen het rekruteringsprobleem niet of nauwelijks door uitzendkrachten in te zetten, werk uit te besteden of het eigen personeel om of bij te scholen. Vooral dit laatste valt op, daar het tekort aan juist gekwalificeerd personeel ook in deze sector niet gering was (zie tabel 4.11). Men blijft vasthouden aan de formele diplomavereiste, eerder dan te laag gekwalificeerd personeel zelf op te leiden tot ze de juiste kwalificaties bezitten. Ook ging men minder vaak over tot de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden, wellicht omdat deze vaak statutair vastliggen.

De vergelijking met Vlaanderen leert dat men in Limburg iets passiever/ge-latener reageert op moeilijk invulbare vacatures: bij de cijfers voor het Gewest torent het leveren van extra wervingsinspanningen hoog boven de andere oplossingen uit, en antwoordt niet meer dan een kwart van de organisaties geen maatregelen te nemen. Ook viel in Vlaanderen (en in de andere provincies afzonderlijk) op dat in de *quartaire* sector moeilijk invulbare vacatures zich in 29% van de organisaties vertaalden in overwerk voor de aanwezige werknemers. In de Limburgse *quartaire* organisaties geniet deze (nood)maatregel veel minder toepassing (8%). Overigens is ook in de primaire/secundaire en *tertiaire* vestigingen overwerk in Limburg minder populair.

Hoofdstuk 5

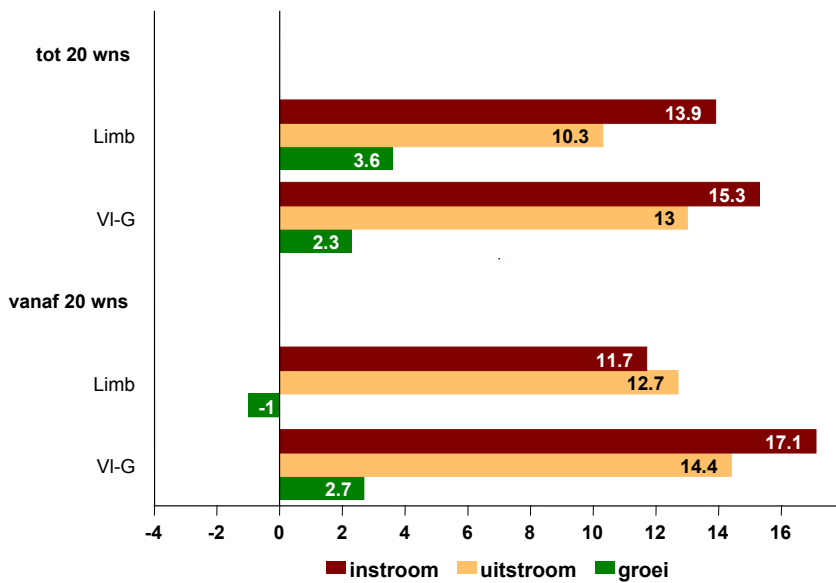
Dynamiek op de arbeidsmarkt

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 Limburg. Naast een vergelijking met het Vlaamse Gewest en een opsplitsing naar sector, pogen we het beeld verder te nuanceren door de subregionale opdeling 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 Limburgse 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 provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %

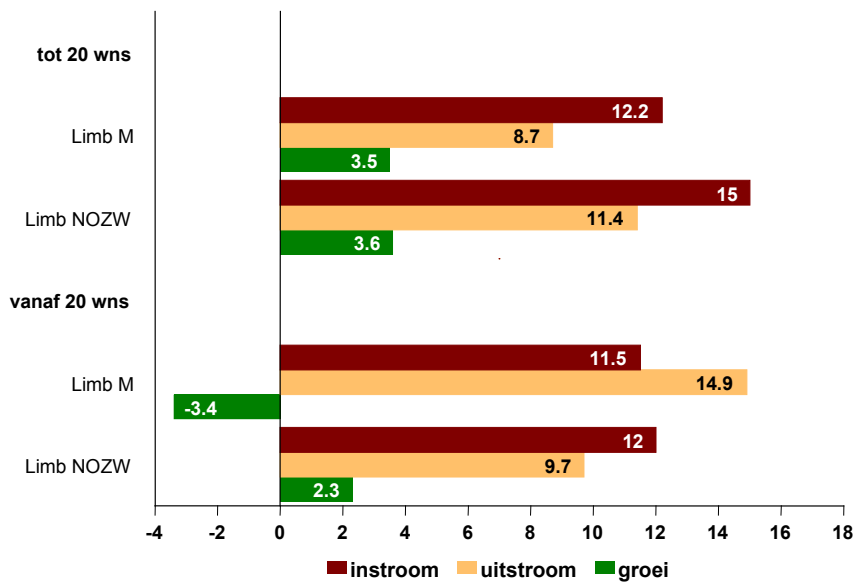


* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.
 Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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.

Figuur 5.1 leert ons dat de Limburgse arbeidsmarkt in 2001 minder dynamisch was dan de Vlaamse, dit wil zeggen minder instroom en minder uitstroom kende. Wat betreft de groei van de werkgelegenheid blijkt de dimensie van de vestiging een relevante factor: de kleine organisaties realiseerden een bovengemiddelde groei van 3,6%, terwijl in de vestigingen vanaf twintig werknemers de werkgelegenheid met 1% daalde. In Vlaanderen als geheel tekenden we voor deze grootteklasse wel een positief groeicijfer op (2,7%). De negatieve groei bij de Limburgse macro-organisaties is vooral een zaak van lage instroom: voor elke honderd personeelsleden die in het begin van 2001 tewerkgesteld waren in een Limburgse organisatie vanaf twintig werknemers stroomden er gemiddeld slechts 11,7 in, tegenover 17,1 op Vlaams niveau.

Figuur 5.2 Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor Limburg M en Limburg NOZW, 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 de twee subregio's. Voor de micro-organisaties levert deze detaillering de vaststelling op dat achter een identiek groeicijfer een grotere dynamiek in Limburg NOZW schuilgaat. Voorts zien we dat de negatieve groei van de werkgelegenheid bij de Limburgse macro-organisaties volledig op het conto te schrijven is van Limburg M: de uitstroom ligt hier meer dan drie procentpunten hoger dan de instroom. Limburg NOZW realiseert een groei die op het niveau ligt van het corresponderende Vlaamse cijfer (figuur 5.1).

Tabel 5.1 Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 naar sector voor de provincie Limburg, in %

	Primair/secundair (N=69)		Tertiair (N=85)		Quartair (N=83)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Instroom	13,7	8,6	13,4	20,9	17,2	13,8
Uitstroom	11,7	13,6	9,4	11,5	11,5	11,3
Werkgelegenheidsgroei	2,0	-5,0	4,0	9,4	5,7	2,5

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

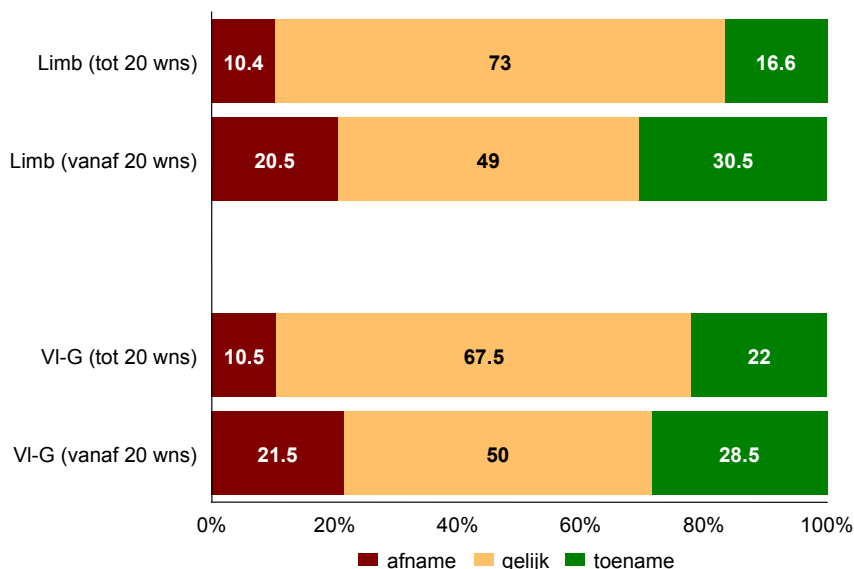
Ook naar sector zijn er aanzienlijke verschillen (tabel 5.1). De negatieve groei bij de grotere Limburgse organisaties kunnen we volledig lokaliseren binnen de primaire en secundaire sector. Dat de middelmatige groei in de quartaire

sector (2,5%) en het opmerkelijk goede resultaat voor de tertiaire sector (9,4% groei) het Limburgse cijfer niet groen kunnen doen kleuren, is terug te voeren op het feit dat het zwaartepunt van de werkgelegenheid in de primaire/secundaire sectoren ligt (cf. inleiding bij hoofdstuk 3). Bij de micro-organisaties laten de drie sectoren een toename van de werkgelegenheid optekenen; de quartaire sector presteert hier met een groei van bijna 6% relatief gesproken het sterkst.

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 provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %



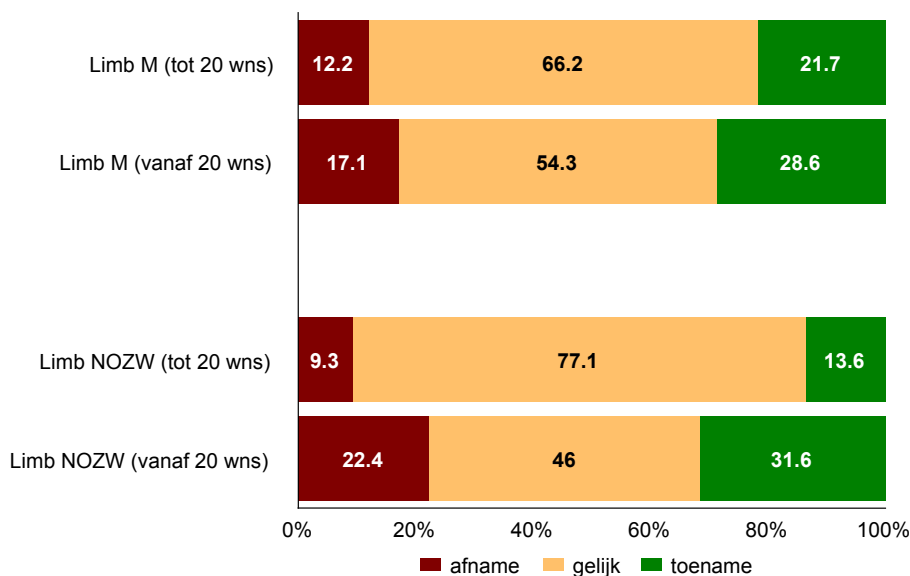
* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.

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 vestiging vanaf twintig personeelsleden qua ‘stock’ status-quo zal blijven. In vergelijking met de micro-organisaties voorspellen de grotere vestigingen ongeveer dubbel zo vaak een personeelstoename, maar ook dubbel zo vaak een daling in het werknemersbestand. Ten slotte, hoewel de verschillen gering

zijn, lijkt bij de kleinere organisaties het optimisme in Limburg iets geringer dan in Vlaanderen.

Figuur 5.4 Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor Limburg M en Limburg NOZW, in %



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

De subregionale opsplitsing, samengevat in figuur 5.4, laat toe te besluiten dat de ratio optimisten/pessimisten in Limburg M iets hoger ligt dan in Limburg NOZW: in de centrumregio voorzag men met andere woorden een iets positievere evolutie van de werkgelegenheid in 2002 dan in 'de periferie'.

Tabel 5.2 Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 naar sector voor de provincie Limburg, in %

Verwachte evolutie	Primair/secundair (N=79)		Tertiair (N=92)		Quartair (N=87)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Aantal personeelsleden zal toenemen	21,9	32,7	14,8	33,3	10,5	25,9
Aantal personeelsleden zal afnemen	9,4	20,1	11,5	14,7	5,3	26,2
Aantal personeelsleden zal gelijk blijven	68,8	47,2	73,8	52,1	84,2	48,0

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

De opsplitsing naar sector (tabel 5.2) maakt duidelijk dat de respondenten in de grotere dienstverlenende organisaties het vaakst optimistisch en het minst vaak pessimistisch waren aangaande de groeiverwachtingen voor het (toen lopende) jaar 2002. Dit resultaat lijkt plausibel, gegeven onze eerdere vaststelling (tabel 5.1) dat het in 2001 precies de tertiaire sectoren waren die het meest groei wisten te realiseren. Bij de organisaties tot twintig werknemers valt vooral op dat bijna 85% van de quartaire organisaties antwoordde noch een groei, noch een afname van de werkgelegenheid te verwachten.

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 vormingsorganisaties⁶ 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.

In vergelijking met Vlaanderen heeft Limburg ongeveer evenveel vormingsorganisaties: 52% van de micro- en 91% van de macro-organisaties biedt één of andere vorm van opleiding aan, tegenover respectievelijk 54% en 93% voor Vlaanderen. Zowel in de provincie als in het Gewest voorziet met andere woorden bijna elke grote organisatie en één op twee kleinere vestigingen in één of andere vorm van opleiding. De meerderheid van de vormingsorganisaties voorzien zowel in interne als in externe opleiding (= opleiding georganiseerd door externe opleidingsverstrekkers). Dit geldt in het bijzonder voor de grotere vestigingen: bijna drie kwart combineert beide opleidingsvormen. Het

⁶ Vormingsorganisaties zijn organisaties die in een bepaald jaar (in dit geval 2001) in één of andere vorm van opleiding voorzagen.

aandeel vestigingen dat zowel externe als interne vorming organiseert ligt in Limburg wel iets lager dan in Vlaanderen.

Tabel 6.1 Percentage vormingsorganisaties in 2001 voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen

Vormingsorganisaties	Limburg		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=113)	≥20 wns. (N=161)	<20 wns. (N=630)	≥20 wns. (N=1 019)
Geen vorming	48,2	9,3	46,0	6,8
Enkel intern	19,7	4,9	15,2	5,2
Enkel extern	6,2	11,9	9,5	9,8
Intern & extern	25,9	73,9	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. De vraagstelling werd beperkt tot uitvoerend personeel.

Tabel 6.2 Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsvorm voor de provincie Limburg en voor Vlaanderen, in %

Opleidingsvorm	Limburg		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=54)	≥20 wns. (N=123)	<20 wns. (N=301)	≥20 wns. (N=780)
Intern, los van de werkplek	22,1	19,0	17,2	20,5
Intern, op de werkplek	43,5	29,5	41,9	32,0
Extern	34,4	51,4	40,9	47,5

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

Tabel 6.2 brengt aan het licht dat kleine Vlaamse vestigingen doorgaans voor interne opleiding kiezen, terwijl Vlaamse macro-organisaties relatief meer uren spenderen aan externe vorming. Verder blijkt dat opleidingen op de werkplek populairder zijn dan interne opleidingen los van de werkplek. Deze patronen vinden we ook terug in de cijfers voor Limburg. De voorkeur van organisaties tot twintig werknemers voor *on the job* en interne *off the job* opleidingen is hier nog meer uitgesproken. De grotere Limburgse vestigingen daar-

entegen vertrouwen iets meer op externe vorming dan dit voor Vlaanderen als geheel geldt.

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 provincie Limburg en in Vlaanderen, in %

Opleidingsdoel	Limburg (N=122)	Vlaanderen (N=775)
Algemene kennis en/of vaardigheden	28,4	26,1
Specifieke kennis en/of vaardigheden	71,6	73,9

* Gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In tabel 6.3 lezen we dat organisaties gemiddeld bijna drie kwart van hun opleidingsuren toespitsen op bedrijfs- of jobspecifieke kennis en vaardigheden. De cijfers voor Limburg wijken niet significant af van de Vlaamse verdeling. 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.

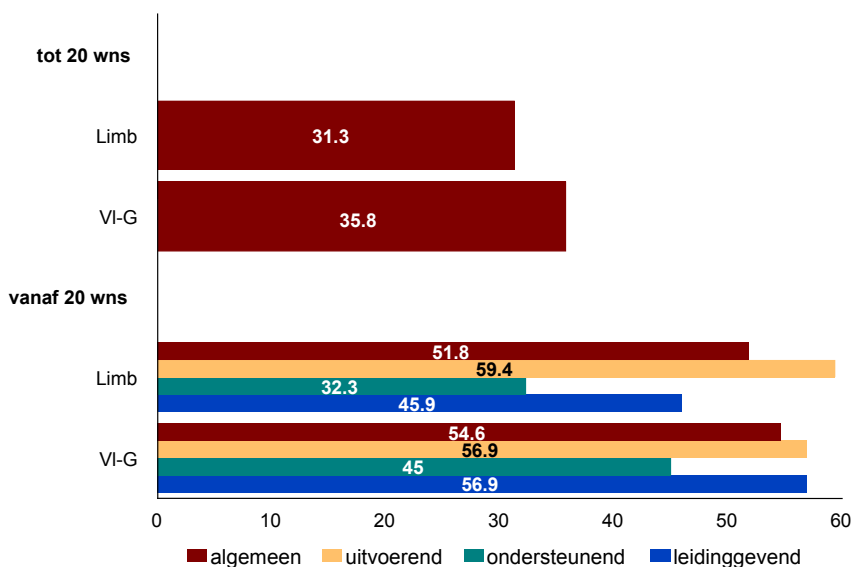
6.2 | Participatie van werknemers aan vorming

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 voor-

werp, 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 provincie Limburg 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 twintig of meer 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 provincie Limburg 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 Limburg ietwat minder goed dan Vlaanderen: het verschil bedraagt 4,5 procentpunten voor de micro-organisaties en 3 procentpunten voor de vestigingen vanaf twintig werknemers. Uit de opsplitsing naar personeelscategorie blijkt dat deze laatste afwijking toe te schrijven is aan lagere Limburgse participatiegraden bij het leidinggevend en het ondersteunend personeel. Vooral voor deze laatste categorie is het verschil frappant: in Vlaanderen geniet 45% van de werknemers in een ondersteunende functie opleiding, in Limburg is dit minder dan één op de drie. De vormingsparticipatie van uitvoerend personeel - dit zijn de zogenaamde 'kern-

werknemers' - ligt met 59,4% echter hoger in Limburg dan in Vlaanderen (56,9%). Vergelijken we de personeelscategorieën onderling, dan zien we dat het kader in de grotere Limburgse vestigingen het meest van opleiding geniet, op toch wel ruime afstand gevolgd door de groep van uitvoerenden; ondersteunend personeel hinkt zoals gezegd nog verder achterop. 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 zowel bij vormingsorganisaties als vestigingen die geen opleiding organiseerden. 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 provincie Limburg en voor Vlaanderen

Participatiegraad	Limburg		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=34)	≥20 wns. (N=146)	<20 wns. (N=198)	≥20 wns. (N=894)
Algemeen	54,2	53,8	55,5	56,1
Uitvoerend personeel		62,1		58,5
Ondersteunend personeel		33,0		46,1
Leidinggevend personeel		47,5		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. Het algemene cijfer voor micro- en macro-organisaties is zowel in Vlaanderen als in Limburg nagenoeg identiek. Dit laat ons toe te besluiten dat werknemers in kleine vestigingen evenveel kans hebben op vorming 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 een veel kleinere kans heeft op opleiding - een conclusie op grond van tabel 6.3 - is integraal terug te voeren op het

gegeven dat minder kleinere organisaties opleiding organiseren, hetgeen we in tabel 6.1 illustreerden.

Hoofdstuk 7

Conclusies voor de provincie Limburg

De Kamer voor Handel en Nijverheid van Limburg onderzoekt in dit rapport de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Het resultaat is een wetenschappelijk onderbouwde studie, met speciale aandacht voor diversiteit en het aspect vorming en opleiding, met resultaten tot op het niveau van Midden-Limburg en de overige economische regio's.

7.1 | De steekkaart van de Limburgse ondernemingen

Enkele vaststellingen uit het verleden worden ook in het huidige onderzoek bevestigd; het aandeel van de primaire sector en de Bouw in de totale Limburgse activiteit is groter dan in Vlaanderen, terwijl de tertiaire sector daarentegen relatief minder uitgebouwd is dan in Vlaanderen. De quartaire sector bevindt zich op een zelfde niveau als Vlaanderen.

Het zwaartepunt van de werkgelegenheid in het onderzoek ligt in de primaire/secundaire sector met 57% van de werkenden. De tertiaire sector is goed voor 8% en de quartaire sector voor 35% van de tewerkstelling.

De kleine Limburgse vestigingen zijn grotendeels in handen van één familie (+75%). Dit is voornamelijk het geval in de primaire/secundaire en de tertiaire sector. Bij de bedrijven vanaf twintig werknemers daalt dit percentage fors, tot 43%.

De organisaties zijn in Limburg overwegend zelfstandig gevestigd. Opvallend is dat de vestigingen in Limburg, vaker dan in Vlaanderen, deel uit maken van een Belgische entiteit en minder van een buitenlandse.

Midden-Limburg heeft - in tegenstelling tot de verwachtingen - enkel een overwicht op het vlak van het aandeel hoofdzetels voor organisaties tot twintig werknemers ten opzichte van de rest van Limburg.

7.2 | De verschillen tussen Midden-Limburg en de overige economische regio's

De noordelijke, oostelijke, zuidelijke en westelijke gemeenten van Limburg tellen relatief meer kleinere (met minder dan tien werknemers) organisaties, en minder grote organisaties (vanaf honderd werknemers).

De aanwezigheid van een bepaalde sector is regiogebonden, zo zijn er in Midden-Limburg meer tertiaire en quartaire activiteiten, tegenover een sterkere aanwezigheid van primaire en in mindere mate secundaire bedrijvigheid in de rest van Limburg.

7.3 | Verschillende contracten

Meer nog dan in Vlaanderen hebben de Limburgse werknemers een contract van onbepaalde duur, gemiddeld meer dan 90%. Sterke verschillen per sector treden op, zo is de quartaire sector - door zijn aard - gekenmerkt door een groot gebruik van contracten van bepaalde duur.

Uitzendarbeid wordt voornamelijk in de macro-organisaties (>35%) als een flexibel instrument gebruikt. Bij de kleinere organisaties zijn er minder die uitzendkrachten hebben ingezet (slechts 15%). Logischerwijze wordt het relatief meer toegepast in voornamelijk de primaire/secundaire en in de tertiaire sector. Slechts 5% van de vestigingen in de quartaire sector maakte gebruik van een uitzendcontract.

Gemiddeld werkt men in Limburg meer met voltijdse contracten dan in Vlaanderen. De klassieke halftijdse job is binnen de verschillende deeltijdse regimes de populairste.

Deeltijdarbeid is voornamelijk terug te vinden in de dienstverlenende sectoren. Ook het geslacht is een bepalende factor. Vrouwen maken immers vaker gebruik van deze mogelijkheid.

7.4 | Diversiteit

7.4.1 | Vrouwen - mannen

De aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt is de laatste jaren positief geëvolueerd (60/40-verhouding). In Limburg echter participeren vrouwen nog steeds minder dan in Vlaanderen. Bovendien is dit sterk sectorgevoelig. In de tertiaire sector is er sprake van een evenwicht, in de industriële sector van een mannelijk overwicht, terwijl in de quartaire sector meer vrouwen actief zijn.

Vanzelfsprekend bijna hebben vrouwen ook vaker een deeltijds statuut, in grotere ondernemingen is dit nog opvallender.

7.4.2 | Laaggeschoolden

Het opleidingsprofiel voor de kleine Limburgse organisaties is voornamelijk laaggeschoold (37,7%) dit is afwijkend van Vlaanderen (26,7%). In de grotere organisaties, vanaf twintig werknemers, zijn meer middelbaargeschoolden (40,3%) tewerkgesteld.

De primaire/secundaire sector is verantwoordelijk voor de tewerkstelling van voornamelijk laaggeschoolden. In de quartaire en tertiaire organisaties vonden we veel hooggeschoolden terug, vooral bij de grote vestigingen.

7.4.3 | Allochtonen

Het aandeel van allochtonen (buiten de EU of Turkije of een Maghrebland) binnen de organisaties neemt toe naarmate de organisatie groter wordt, maar blijft in het algemeen vrij laag. Organisaties met meer dan twintig werknemers scoren in Limburg beter dan in Vlaanderen bij de tewerkstelling van allochtonen.

De grotere bedrijven (vanaf twintig werknemers) in de primaire/secundaire sector (een resultaat van bijna 50%) kennen gemiddeld een grotere inschakeling dan de andere sectoren. Het opleidingsniveau van de doelgroep is hieraan wellicht niet vreemd.

7.5 | Selectie

7.5.1 | Instroom

Het onderzoek peilde verder naar de instroom van werknemers in 2001. Meer dan 50% van de kleinere organisaties in Limburg had een vacature, voor de grote organisaties loopt dit zelfs op tot 97%. Deze cijfers liggen nog hoger dan de Vlaamse. De uitschieter voor de kleine organisaties is er in de primaire/secundaire sector, daar had 60% een vacature.

De analyse van het aantal vacatures per honderd werknemers geeft een andere situatie. De provincie heeft hier iets minder vacatures. Limburg wordt gekenmerkt door meer vervangingsvacatures en een lager aantal uitbreidingsvacatures.

De tertiaire sector blijkt met een hoog verloop te kampen, tot 25%. De andere sectoren zijn stabiel. Ook waren er in de tertiaire sector uitbreidingsvacatures dan in de andere sectoren. De quartaire sector daarentegen kende weinig uitbreidingsvacatures.

7.5.2 | Invulling vacatures

De wijze van invulling van de vacatures is veelal verschillend naargelang de aard van de functie. De vacatures op leidinggevend niveau worden vaker intern ingevuld dan de vacatures voor ondersteunend en uitvoerend personeel.

Binnen Limburg geldt deze stelling vooral in kleine bedrijven omwille van het feit dat de bedrijfsleiders daar een takenpakket hebben dat niet louter uit leidinggevende aspecten bestaat. Hier zijn het vaak mensen die vertrouwd zijn met de dagelijkse werking die doorgroeien. Ook in grote bedrijven worden medewerkers meer gepromoveerd tot leidinggevende, maar de meerderheid van de vacatures worden toch extern ingevuld.

Verder onderzocht het rapport de effectieve aanwervingen via de externe kanalen. 80% werd ook effectief ingevuld, de tertiaire sector heeft een grotere invulling gekend. In de primaire/secundaire sector waren er meer problemen om tot aanwerving over te gaan.

De redenen voor niet-aanwerving - geen vacatures beschikbaar of geen effectieve aanwerving gedaan - werden gedetecteerd. Vaak was de economische realiteit een doorslaggevende factor; te kleine groei van de activiteit, voorzichtigheid wegens een onzekere toekomstprognose, ... Ook externe factoren als de te hoge loonkosten en te krappe arbeidsmarkt kunnen het uitblijven van vacatures of aanwervingen verklaren, evenals de uitbesteding van activiteiten en de inzet van uitzendkrachten.

7.5.3 | Selectiecriteria

Naar selectiecriteria van uitvoerend personeel toe onderscheiden we belangrijke intersectorale verschillen. In het algemeen spelen werkervaring, werken in teamverband en werkdiscipline een zeer belangrijke rol. In de primaire/secundaire en de tertiaire sector zijn de bereidheid om te leren en zelfstandigheid ook van belang. De quataire sector vraagt eerder sociale/communicatieve vaardigheden en een juist diploma.

7.5.4 | Moeilijk invulbare vacatures

Vaak kampen de werkgevers met moeilijkheden - binnen de drie maand - om hun vacatures in te vullen. In het algemeen kunnen we stellen dat 45-50% van de organisaties moeilijkheden hadden, voornamelijk in de primaire/secundaire sector. Globaal stelt dit probleem zich sterker op het niveau van uitvoerend personeel dan voor leidinggevend.

De grootste redenen hiervoor zijn de werkervaring, de motivatie, het gebrek aan sollicitanten, een verkeerde opleidingsachtergrond en de financiële verwachtingen. Er bestaan vrij grote sectorale verschillen. Gemeenschappelijke redenen zijn: de verkeerde motivatie en de opleidingsachtergrond.

Als belangrijkste oplossing voor het opvangen van het rekruteringsprobleem gaven de respondenten het aanboren van extra wervingsinspanningen aan. In de primaire/secundaire sector ging men ook op zoek naar flexibele oplossingen zoals de inzet van uitzendkrachten, interne om- of bijscholing en uitbesteding. In de tertiaire en quartaire sector werden door meer dan 45% geen extra inspanningen gedaan, meer dan in Vlaanderen. Toch bieden uitzendarbeid, een aanpassing van de financiële voorwaarden, uitbesteding en om- en bijscholing een oplossing voor de tertiaire sector.

7.6 | Dynamiek op de arbeidsmarkt

De Limburgse arbeidsmarkt was in 2001 minder dynamisch dan de Vlaamse, dit blijkt uit de cijfers van in- en uitstroom. Opvallend is dat in bedrijven met meer dan twintig werknemers er een negatieve werkgelegenheidsgroei was, van 1%. De oorzaak hiervan is een lage instroom. De negatieve groei van de grotere bedrijven is volledig toe te schrijven aan de primaire en de secundaire sector. De tertiaire sector doet het dan weer zeer goed (>9,4%).

In de micro-ondernemingen was er een groei van 3,6%, meer dan in Vlaanderen. Bij de kleine ondernemingen presteert de quartaire sector (>6%) goed met betrekking tot de werkgelegenheidsgroei.

De dynamiek op de arbeidsmarkt houdt ook de toekomstige tewerkstelling in. Grotere organisaties schatten de evolutie van het personeelsbestand in 2002 optimistischer in. Toch blijft men in het algemeen eerder bescheiden, met de verwachting van een status-quo. De dienstverlenende organisaties lijken nog het meest positief ingesteld.

7.7 | Opleiding

Meer dan 90% van de grotere ondernemingen bieden hun werknemers opleiding aan. In de kleinere organisaties bedraagt dit 52%. Bijna driekwart van de grotere organisaties combineert externe en interne opleidingen. De opleidingen hebben voornamelijk als doel de specifieke kennis en/of vaardigheden bij te schaven.

Wat participatie aan opleiding betreft, scoort Limburg algemeen minder goed dan Vlaanderen. Het verschil ligt in de lagere participatiegraad bij het leidinggevend en het ondersteunend personeel. Het uitvoerend personeel scoort dan wel weer beter dan in Vlaanderen.

Voor wat de verdeling van de opleidingsuren betreft, kiezen kleine bedrijven vooral voor interne on the job en iets minder off the job trainingen. In de grote Limburgse vestigingen spendeert men de opleidingsuren meestal buitenshuis.

De participatiegraad is zowel bij kleine als grote organisaties die een bijscholing aanbieden relatief groot.

Hoofdstuk 8

Beleidsaanbevelingen en acties

Het doel van het onderzoek is meer dan het louter formuleren van vaststellingen over de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Op basis van de conclusies dienen concrete oplossingen uitgewerkt te worden om structurele problemen op de arbeidsmarkt en/of in de organisatie te verhelpen.

De rol van de Kamer voor Handel en Nijverheid van Limburg is daarin niet te weg te denken.

Het afstemmen van het arbeidsmarktbeleid op vraag en aanbod is een moeilijke materie. De optimale inschakeling in de organisaties van arbeidskrachten mag niet uit het oog verloren worden.

8.1 | Diversiteit

Op het vlak van diversiteit zien we een positieve evolutie betreffende de tewerkstelling van Belgische vrouwen en laaggeschoolde autochtonen. Ze zijn in Limburg goed vertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Knelpunt blijft echter de tewerkstelling van allochtonen. Ondanks het feit dat zij toch een wezenlijk deel uitmaken van de Limburgse gemeenschap, blijft hun aandeel op de arbeidsmarkt gering. Een mogelijke oorzaak hiervoor is dat deze kansengroep in het algemeen een laag opleidingsniveau heeft.

Verder blijkt uit het PASO-onderzoek dat de meerderheid van de Limburgse bedrijven vacatures heeft maar dat ze niet altijd ingevuld worden. In ongeveer de helft van de Limburgse ondernemingen heeft men te maken met moeilijk invulbare vacatures en dat globaal gezien in hoofdzaak voor uitvoerend personeel. Een van de redenen dat de vacature niet ingevuld raakt is een gebrek aan sollicitanten. Als belangrijkste oplossing om het rekruteringsprobleem aan te pakken, ziet men het leveren van extra wervingsinspanningen.

Het PASO-onderzoek legt hier een aantal pijnpunten bloot. Met het initiatief JobKanaal engageert de Kamer zich om hiervoor oplossingen aan te reiken.

JobKanaal is een structurele actie gericht op het bevorderen van de aanwezigheid van drie kansengroepen op de arbeidsmarkt. Naast allochtonen, vinden immers ook gehandicapten en oudere werkzoekenden moeilijker hun weg

in het arbeidscircuit. Om nu de missing link tussen openstaande vacatures en deze kansengroepen in het professionele leven weg te vlakken, biedt JobKanaal de werkgever een extra wervingskanaal. Zo wordt de pool van kandidaten/sollicitanten vergroot en de kans op een snelle én goede match aanzienlijk verhoogd.

Via een front-office dat vacatures verzamelt en een netwerk van arbeidsbemiddelaars als back-office voor de invulling ervan, wil men door middel van een nauwe samenwerking de doorstroming van de drie doelgroepen vergemakkelijken. JobKanaal, dat vanuit de invalshoek van de werkgevers handelt, kan hier het rechtstreeks contact stimuleren. Het aanbod van gepaste profielen uit de kansengroepen kan bovendien het gebrek aan sollicitanten helpen opvangen; ook voor knelpuntvacatures. Een extra inspanning in de zoektocht naar de ideale medewerker kan vanaf via JobKanaal.

Diversiteit blijft een uitdaging in de tewerkstelling. Door objectieve en meetbare criteria aan te reiken, neemt de KHNL een sensibiliserende rol op zich om alle kansengroepen gelijkwaardig te laten benaderen door de werkgever. Het HRM-label is een ander middel van de Kamer om een zo neutraal mogelijk en kwaliteitsvol personeelsbeleid te voeren.

8.2 | Onderwijs - bedrijfsleven

Het invullen van vacatures voor technisch geschoolden (TSO, BSO en BuSO) vormt vaak een knelpunt. De vaardigheden, houdingen en ervaring die door de werkgever gevraagd worden, vindt men niet of te weinig terug bij de schoolverlaters. Vaak hebben leerlingen geen realistisch beeld van de jobinhoud, loonverwachtingen en beschikken ze over te weinig of niet de correcte sectorinformatie, ... Het volgen van een bijkomende opleiding, na een (vaak al moeilijke) schoolloopbaan, is dan ook niet de ideale manier om deze leerlingen te motiveren. De spreekwoordelijke kloof is toch wel een feit!

De KHNL is zich bewust van het belang van een goede overgang van school naar werk en startte reeds enkele initiatieven.

Het LIMBO-project (LIMburgs Bedrijfsleven Onderwijs) tracht de relatie tussen onderwijs en bedrijfsleven te optimaliseren. Door middel van vakwerkgroepen, trachten leerkrachten en vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, samen oplossingen te zoeken voor knelpunten om alzo de aansluiting te bevorderen.

Door het verschaffen van correcte info omtrent stages trachten we, proactief, werkgevers te motiveren en te informeren. Stage is immers het ideale rekruteringsmiddel. Door leerlingen te begeleiden en hen vaardigheden aan te leren kan de werkgever, op korte termijn en kosteloos, de capaciteiten van een toekomstige werknemers ontdekken.

Anderzijds tracht het project miniondernemingen jongeren vaardigheden en attitudes bij te brengen om zo de drempel tot het ondernemerschap te ver-

lagen. Door te participeren aan minionondernemingen kunnen leerlingen op een zeer concrete manier kennis maken met de verschillende aspecten van het ondernemen.

8.3 | Industrie versus andere sectoren

Limburg wacht een grote uitdaging bij het opvangen van laaggeschoolde arbeiders in de primaire en secundaire sector.

De afname van de werkgelegenheid in deze sectoren, die bovendien arbeidsintensief zijn, is onrustwekkend.

De reden doet zich zonder twijfel voor onder de druk van de globalisering. De loonkost en de andere randvoorwaarden voor het ondernemen in deze sectoren zijn hieraan wellicht niet vreemd.

De KHNL formuleert twee mogelijke oplossingen om deze uitstroom op te vangen. Een eerste is een verankering van de arbeidsintensieve sectoren via kennis, onderzoek en ontwikkeling. De andere sectoren kunnen deze werknemersuitstroom immers nooit opvangen.

Verder dienen wij op zijn minst even productief en concurrentieel te blijven als de buurlanden. Op termijn lopen zelfs hooggeschoolden risico; herlokalisatie is niet enkel meer beperkt tot de arbeider uit de arbeidsintensieve sector.

8.4 | Flexibele statuten

De vraag naar deeltijdse arbeid wordt groter, nu nog voornamelijk bij de vrouwen. In de Europese landen was er een tendens om naar algemene arbeidsduurvermindering te gaan, men komt daar onder meer in Frankrijk reeds op terug. Reden hiervoor is de moeilijke praktische toepasbaarheid in het bedrijfsleven.

De KHNL pleit voor statuten in de meest flexibele vorm. Dit houdt annualisering - waarbij de arbeidsduur niet per week maar per jaar wordt afgesproken - van de arbeidstijd en de loopbaanverzekering in. Dit voorziet dat werknemers zelf tijd en/of geld sparen dat ze later in hun arbeidsloopbaan kunnen opnemen, zodat de loopbaanverzekering gefinancierd wordt met eigen bijdragen en niet met middelen van de sociale zekerheid.

8.5 | Opleiding

Gezien een werknemer in een kleine vestiging een veel kleinere kans heeft op opleiding, dient de Kamer hierin blijvend een sensibiliserende rol te vervullen, ondersteund door de opleidingscheques. Het vormingsaanbod van de KHNL

richt zich reeds op ondersteunende en leidinggevende functies binnen de organisaties.



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, Leuven, 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>

