


# Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO)

PASO

*Flanders*



 Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap



# **Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO) Editie 2003**

## **Provinciaal rapport**

Profiel van de Oost-Vlaamse organisaties  
op basis van de PASO-enquête

Gert Theunissen, Steven Marx, Monique Ramioul (HIVA)  
m.m.v. Karel Uyttersprot (Kamer van Koophandel  
Oost-Vlaanderen)

Een onderzoek in opdracht van de Kamer van Koophandel  
Oost-Vlaanderen

# Colofon

Provinciaal rapport. Profiel van de Oost-Vlaamse organisaties op basis van de PASO-enquête / Gert Theunissen, Steven Marx, Monique Ramioul & Karel Uyttersprot. Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO). Editie 2003. - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid (HIVA), 2003, 66 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.  
**Karel Uyttersprot** is gedelegeerd bestuurder van de Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen.

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 Arbeidsmarktrapportering (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.*



# Inhoud

<b>Lijst tabellen</b>	<b>5</b>
<b>Hoofdstuk 1. Inleiding</b>	<b>9</b>
<b>Hoofdstuk 2. Het ruimere onderzoekskader</b>	<b>11</b>
2.1   PASO Flanders	11
2.2   Regionale omschrijving	13
2.3   Het organisatielandschap in de provincie Oost-Vlaanderen	14
2.4   Responsanalyse	16
2.5   Welke organisaties hebben deelgenomen?	18
<b>Hoofdstuk 3. Werkgelegenheid</b>	<b>23</b>
3.1   Tijdelijke arbeid	24
3.2   Uitzendarbeid	25
3.3   Deeltijdarbeid	26
3.4   Diversiteit: aanwezigheid van kansengroepen op de arbeidsmarkt	28
<b>Hoofdstuk 4. Vacatures en selectie</b>	<b>35</b>
4.1   Waren er vacatures?	35
4.2   Vacatures ter uitbreiding of ter vervanging?	37
4.3   Hoe werden vacatures ingevuld?	38
4.4   Vacatures ja, en aanwervingen?	39
4.5   Geen vacatures of aanwervingen, maar waarom niet?	41
4.6   Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel	42
4.7   Moeilijk invulbare vacatures en hoe men daarmee omgaat	46
<b>Hoofdstuk 5. Dynamiek op de arbeidsmarkt</b>	<b>53</b>
5.1   Instroom, uitstroom en groei	53
5.2   Verwachte evolutie van de werkgelegenheid	55

<b>Hoofdstuk 6. Opleiding</b>	<b>59</b>
6.1   Vorming in organisaties	59
6.2   Participatie van werknemers aan vorming	61
<b>Bibliografie</b>	<b>65</b>

## Lijst tabellen

<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>HET RUIMERE ONDERZOEKSKADER</b>	
Tabel 2.1	Vergelijking van de populatiegegevens voor de provincie Oost-Vlaanderen met deze voor Vlaanderen	15
Tabel 2.2	Vergelijking van de populatiegegevens voor de subregio's West en Oost	15
Tabel 2.3	Vergelijking van de respons- en de populatiegegevens voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen	17
Tabel 2.4	Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	19
Tabel 2.5	Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de subregio's West en Oost, in %	19
Tabel 2.6	Structuur van de vestigingen voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	20
Tabel 2.7	Structuur van de vestigingen voor de subregio's West en Oost, in %	21
<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>WERKGELEGENHEID</b>	
Tabel 3.1	Contractvorm van werknemers naar grootte voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	24
Tabel 3.2	Contractvorm van werknemers naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Oost-Vlaanderen, in %	24
Tabel 3.3	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen	25
Tabel 3.4	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor de subregio's West en Oost	26
Tabel 3.5	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen	26
Tabel 3.6	Arbeidsregime van werknemers naar grootte voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	27
Tabel 3.7	Arbeidsregime van werknemers naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %	27
Tabel 3.8	Tewerkstelling van mannen en vrouwen voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	29
Tabel 3.9	Tewerkstelling van mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %	29

Tabel 3.10	Arbeidsregime van werknemers naar geslacht voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %	30
Tabel 3.11	Percentage voltijds werkende mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen	30
Tabel 3.12	Opleidingsniveau van werknemers voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	31
Tabel 3.13	Opleidingsniveau van werknemers voor de subregio's West en Oost, in %	32
Tabel 3.14	Opleidingsniveau van werknemers naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %	32
Tabel 3.15	Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar grootte voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen	33
Tabel 3.16	Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen	34

**Hoofdstuk 4**      **VACATURES EN SELECTIE**

Tabel 4.1	Percentage vestigingen met vacatures in 2001 voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen	36
Tabel 4.2	Percentage vestigingen met vacatures in 2001 naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen	36
Tabel 4.3	Aantal uitbreidings- en vervangingsvacatures tussen 1 januari 2001 en 31 december 2001, voor vestigingen in de provincie Oost-Vlaanderen met twintig werknemers of meer	37
Tabel 4.4	Manier van invulling van vacatures naar personeelscategorie voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %	39
Tabel 4.5	Percentage vestigingen dat in 2001 al dan niet tijdelijk nieuwe werknemers via externe kanalen heeft aangeworven, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen	40
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 Oost-Vlaanderen	40
Tabel 4.7	Redenen voor de afwezigheid in 2001 van vacatures of externe aanwervingen, naar grootte en voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	41
Tabel 4.8	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	43
Tabel 4.9	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Oost-Vlaanderen, in %	44

Tabel 4.10	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de subregio's West en Oost, in %	46
Tabel 4.11	Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar personeelscategorie voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen	47
Tabel 4.12	Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen	47
Tabel 4.13	Redenen voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Oost-Vlaanderen, in %	48
Tabel 4.14	Maatregelen als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Oost-Vlaanderen, in %	51
<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>DYNAMIEK OP DE ARBEIDSMARKT</b>	
Tabel 5.1	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	54
Tabel 5.2	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de subregio's West en Oost, in %	55
Tabel 5.3	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %	55
Tabel 5.4	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	56
Tabel 5.5	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de subregio's West en Oost, in %	56
Tabel 5.6	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %	57
<b>Hoofdstuk 6</b>	<b>OPLEIDING</b>	
Tabel 6.1	Percentage vormingsorganisaties in 2001 voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen	60
Tabel 6.2	Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsvorm voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	60
Tabel 6.3	Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsdoel voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Oost-Vlaanderen en in Vlaanderen, in %	61
Tabel 6.4	Percentage werknemers dat in 2001 opleiding volgde voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen	62
Tabel 6.5	Percentage werknemers dat in 2001 binnen vormingsorganisaties opleiding volgde voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen	63





# Hoofdstuk 1

## Inleiding

Dit rapport biedt een unieke inkijk in het Oost-Vlaamse organisatielandschap. De gegevens komen uit het PASO-onderzoeksproject, een grootschalige panelbevraging bij Vlaamse organisaties.

Na een korte voorstelling van het PASO-onderzoek volgt een globale schets van het organisatielandschap in de provincie. We vervolgen met een uitgebreid hoofdstuk over werkgelegenheid, met onder andere ruime aandacht voor het diversiteitsthema. Daarna wordt ingezoomd op vacatures en de selectie van personeel. Aansluitend brengen we de dynamiek op de regionale arbeidsmarkt - met zowel de reële als de verwachte evolutie - in kaart. Afronden doen we met een reeks cijfergegevens over opleiding.

Waar mogelijk en relevant werden de resultaten apart berekend voor twee subregio's. De provincie werd verticaal opgesplitst in een oostelijke en westelijke helft.

Dit rapport kwam tot stand dankzij de Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen en werd uitgevoerd door leden van het PASO-onderzoeksteam, werkzaam aan het Hoger Instituut voor de Arbeid.



## Hoofdstuk 2

# Het ruimere onderzoekskader

### 2.1 | PASO Flanders

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

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

#### 2.1.1 | Doelstellingen

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

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

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

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

### 2.1.2 | Bevraging van de ganse economie op vestigingsniveau

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

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 Oost-Vlaanderen. 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 en het ons relevant leek, hebben we de cijfers niet enkel berekend op provinciaal niveau, maar ook op subregionaal niveau. We definieerden twee regio's:

oostelijk en westelijk Oost-Vlaanderen.<sup>1</sup> Deze opsplitsing maakt het mogelijk specifieke subregionale opportuniteiten en problemen te ontdekken.

Waar nodig hebben we gebruik gemaakt van weegvariabelen om te corrigeren voor scheeftrekkingen in het bestand, zowel deze die het gevolg waren van het steekproefdesign (onder andere de opname van een onevenredig groot aantal grote organisaties) als deze die te wijten zijn aan differentiële responsratio's.<sup>2</sup>

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 quartaire sector, bestaande uit Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen, Gezondheidszorg en Onderwijs.

### 2.3 | Het organisatielandschap in de provincie Oost-Vlaanderen

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

In tabel 2.1 valt de grote overeenkomst tussen de Oost-Vlaamse en Vlaamse vestigingenpopulatie op. Naar grootte zijn de verschillen zelfs te klein om te bespreken. Ook naar sector zijn de afwijkingen eerder gering. Iets sterker uitgebouwd in Oost-Vlaanderen zijn de quartaire deelsectoren Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen en Gezondheidszorg en Onderwijs. Ook de secundaire sectoren Industrie en Bouw zijn relatief gesproken een beetje beter ontwikkeld. De drie tertiaire deelsectoren (Handel en Horeca, Vervoer, Opslag en Communicatie en Financiële en Zakelijke Dienstverlening), alsook de primaire activiteit (Landbouw en Ontginning) maken in Oost-Vlaanderen een iets

---

<sup>1</sup> Tot de subregio West behoren de gemeenten met postnummers 9000 t.e.m. 9090, 9800 t.e.m. 9890, 9600 t.e.m. 9790 (met uitzondering van 9620) en 9900 t.e.m. 9992. De andere Oost-Vlaamse gemeenten worden tot de subregio Oost gerekend. Van de centrale gelegen gemeenten horen Zelzate, Lochristi, Destelbergen, Melle, Oosterzele, Zwalm en Brakel tot West en Wachtebeke, Lokeren, Laarne, Wetteren, Sint-Lievens-Houtem, Zottegem, Lierde en Geraardsbergen tot Oost.

<sup>2</sup> 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.

kleiner aandeel uit van de totale groep van organisaties dan dit in Vlaanderen het geval is.

**Tabel 2.1** Vergelijking van de populatiegegevens voor de provincie Oost-Vlaanderen met deze voor Vlaanderen

	Oost-Vlaanderen		Vlaanderen	
	N	%	N	%
<b>Sector</b>				
Landbouw en Ontginning	902	2,6	4 762	3,0
Industrie	3 822	11,1	16 311	10,3
Bouw	4 140	12,0	17 443	11,0
Handel en Horeca	12 112	35,0	57 325	36,2
Vervoer, Opslag en Communicatie	1 375	4,0	7 459	4,7
Financiële en Zakelijke Dienstverlening	7 655	22,1	36 274	22,9
Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen	1 752	5,1	7 208	4,6
Gezondheidszorg en Onderwijs	2 796	8,1	11 731	7,4
<b>Grootte</b>				
<10 werknemers	27 888	80,7	127 054	80,2
10-49 werknemers	5 255	15,2	24 692	15,6
50-99 werknemers	733	2,1	3 611	2,3
100-199 werknemers	404	1,2	1 817	1,2
≥200 werknemers	274	0,8	1 339	0,8
<b>Totaal</b>	<b>34 554</b>	<b>100,0</b>	<b>158 513</b>	<b>100,0</b>

\* 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 Oost-Vlaamse subregio's te vergelijken.

**Tabel 2.2** Vergelijking van de populatiegegevens voor de subregio's West en Oost

	West		Oost	
	N	%	N	%
<b>Sector</b>				
Landbouw en Ontginning	504	2,8	398	2,5
Industrie	1 929	10,5	1 893	11,7
Bouw	1 880	10,3	2 260	13,9
Handel en Horeca	6 243	34,1	5 869	36,1
Vervoer, Opslag en Communicatie	702	3,8	673	4,1
Financiële en Zakelijke Dienstverlening	4 542	24,8	3 113	19,2
Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen	990	5,4	762	4,7
Gezondheidszorg en Onderwijs	1 525	8,3	1 271	7,8

**Tabel 2.2** Vergelijking van de populatiegegevens voor de subregio's West en Oost.  
Vervolg

	West		Oost	
	N	%	N	%
Grootte				
<10 werknemers	14 783	80,7	13 105	80,7
10-49 werknemers	2 739	15,0	2 516	15,5
50-99 werknemers	406	2,2	327	2,0
100-199 werknemers	216	1,2	188	1,2
≥200 werknemers	171	0,9	103	0,6
Totaal	18 315	100,0	16 239	100,0

\* Ongewogen.

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

De subregio West herbergt een iets groter aandeel hele grote organisaties (meer dan tweehonderd werknemers). Bekijken we sectorale structuur, dan zien we dat in Oost de secundaire bedrijvigheid (vooral de Bouw) en Handel en Horeca sterker zijn uitgebouwd, terwijl in West meer organisaties een quartair karakter hebben of zich bezig houden met Financiële en Zakelijke Dienstverlening.

## 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 Oost-Vlaanderen en het Vlaams Gewest. We bespreken hieronder in beknopt verslag de respons en populatie van Oost-Vlaanderen, samen met de gevolgen voor het bestand en het wegen van de data. Een analoge redenering kan worden toegepast op de data voor Vlaanderen.

Eerst bekijken we de respons en de populatiegegevens naar grootte. Dit is ook waar de grootste afwijkingen tussen respons en populatie zitten. Uit de populatiegegevens bleek dat de overgrote meerderheid (89%) van de organisaties minder dan twintig werknemers telt. De grote organisaties daarentegen maken slechts 2% uit van het totale populatiebestand. Uit het responsbestand komt een geheel ander beeld naar voren. Hier zijn de organisaties namelijk min of meer gelijk verdeeld over de drie grootteklassen. Deze afwijking tussen respons en populatie was echter gepland. Bij het uittekenen van het steekproefplan beslisten we immers om aan grote organisaties een grotere 'trekkingskans' toe te kennen. Twee redenen lagen aan de grondslag van deze in-

greep. Ten eerste staan grotere organisaties in voor een groter gedeelte van de werkgelegenheid. Omdat we uitspraken wilden doen over de werknemers in Vlaanderen en de verschillende regio's, moesten we ervoor zorgen dat er voldoende grote organisaties in het onderzoek opgenomen waren. Ten tweede, en hiermee samenhangend, zijn deze grote vestigingen sterk ondervertegenwoordigd in het Vlaamse organisatielandschap. Indien we alle organisaties, ongeacht de grootte, een zelfde kans hadden gegeven om in de steekproef terecht te komen, zou ook onze steekproef uit bijna 90% kleine organisaties bestaan hebben. Het resultaat zou dan geweest zijn dat het databestand onvoldoende grote organisaties bevatte om representatieve uitspraken te kunnen doen per grootteklasse. Samengevat laat de gecreëerde afwijking tussen respons en populatie ons toe om per dimensieklasse veralgemeenbare uitspraken te doen. Bovendien voerden we bij de analyses waar geen onderscheid werd gemaakt naar grootte steeds een weging door. Dit wil zeggen dat de antwoorden van de organisaties uit de verschillende grootteklassen een bepaald gewicht meekrijgen, waardoor ze sterker of minder sterk meetellen in de analyse. De gewogen cijfers representeren de populatie in kwestie op correcte wijze.

**Tabel 2.3** Vergelijking van de respons- en de populatiegegevens voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen

	Respons Oost-Vlaanderen		Populatie Oost-Vlaanderen		Respons Vlaanderen		Populatie Vlaanderen	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Sector</b>								
Primair/secundair	91	23,7	8 864	25,6	479	23,9	38 516	24,3
Tertiair	134	34,9	21 142	61,2	777	38,7	101 058	63,8
Quartair	159	41,4	4 548	13,2	751	37,4	18 939	12,0
<b>Grootte</b>								
<20 werknemers	129	33,6	30 685	88,8	701	34,9	140 311	88,5
20-99 werknemers	125	32,6	3 191	9,2	692	34,5	15 046	9,5
≥100 werknemers	130	33,9	678	2,0	614	30,6	3 156	2,0
<b>Totaal</b>	<b>384</b>	<b>100,0</b>	<b>34 554</b>	<b>100,0</b>	<b>2 007</b>	<b>100,0</b>	<b>158 513</b>	<b>100,0</b>

\* Ongewogen.

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

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

Zoals we zagen in tabel 2.2 bestaat de tertiaire sector voor een groot deel uit vestigingen uit de Handel en Horeca. Daar deze vestigingen vaak kleinere vestigingen zijn, kregen zij dus een kleinere kans om aangeschreven te worden. Hoewel ongewild, kan ook de sectorafwijking dus voor een gedeelte verklaard worden vanuit het steekproefplan. Anderzijds hebben we ook gemerkt dat de responscijfers niet voor alle sectoren even hoog lagen. Zo was de respons in de quataire 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 primaire/secundaire en tertiaire sectoren iets zwaarder laat meetellen, en organisaties uit de quataire sector iets minder zwaar.

Het uiteindelijke databestand bevat gegevens over 2 007 Vlaamse organisaties, waarvan 384 in de provincie Oost-Vlaanderen. Berekend op het totaal aantal verzendingen (11 491) bedraagt de respons 17,5%.<sup>3</sup> De RSZ-gegevens waren tijdens de steekproeftrekking echter reeds een jaar oud, waardoor er onvermijdelijk een aantal gefaalde organisaties of foute adresgegevens in het steekproefbestand slopen. Rekening houdend met deze fouten, en de dubbels (organisaties die twee maal in het steekproefbestand zaten) die tijdens de telefonische rappel aan het licht kwamen, bedraagt de uiteindelijke respons 19% (2 007/10 574). Een vergelijking tussen de respons op de postenquête en de websurvey brengt geen verschillen aan het licht. Dit is opmerkelijk aangezien de postenquête beduidend korter was dan de websurvey.

## 2.5 | Welke organisaties hebben deelgenomen?

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

### 2.5.1 | Familiaal karakter van de vestigingen

Een organisatie kan als een familiebedrijf worden geklasseerd wanneer de eigendom en het management niet gescheiden zijn maar worden gecontroleerd door één familie. Wat betreft eigendom, moet de meerderheid ( $\geq 50\%$ ) van de aandelen in familiale handen zijn. Wat het management aangaat, moeten de leidinggevende functies overwegend door familieleden worden uitgeoefend. Het familiale karakter is dus een samengestelde variabele op basis van twee vragen. De antwoordpercentages op deze vragen zijn ook weergege-

---

<sup>3</sup> 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.

ven in tabel 2.4. Deze vragen werden enkel gesteld aan vestigingen die aangaven geen publieke instelling te zijn, dus enkel aan de private organisaties.

**Tabel 2.4** Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

	Oost-Vlaanderen (N=243)		Vlaanderen (N=1 310)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Familiaal karakter	74,6	53,9	74,6	41,3
Bedrijfsleiding in handen van één familie	76,9	53,4	77,9	42,0
Eigendom in handen van één familie	78,7	60,2	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 Oost-Vlaamse vestigingen is zowel de leiding als de eigendom in handen van één familie. Bij de organisaties vanaf twintig werknemers bedraagt het aandeel organisaties met een familiaal karakter 54%. Dit laatste percentage ligt een stuk boven het Vlaamse gemiddelde (41%).

In de provincie Oost-Vlaanderen zijn er dus gevoelig meer grotere familiaal getinte organisaties dan in het Vlaams Gewest. Uit tabel 2.5, die een vergelijking maakt tussen de subregio's, blijkt dat dit 'surplus' zich in beide provinciehelften manifesteert. Het aandeel kleine familiale vestigingen ligt hoger in de subregio West.

**Tabel 2.5** Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de subregio's West en Oost, in %

	West (N=135)		Oost (N=108)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Familiaal karakter	78,5	52,4	70,5	55,8
Bedrijfsleiding in handen van één familie	82,5	51,0	71,1	56,4
Eigendom in handen van één familie	82,5	60,3	74,7	60,1

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

## 2.5.2 | Structuur van de vestigingen

Een tweede achtergrondvariabele die we even op de voorgrond wensen te plaatsen, is de (hiërarchische) structuur. Vermits de PASO-bevraging plaatsvond op het niveau van vestigingen, is het belangrijk te weten of deze vesti-

gingen zelfstandige organisaties zijn, ofwel de hoofdzetel vormen van een geheel met meerdere vestigingen, ofwel een vestiging zijn van een groter geheel, maar niet de hoofdzetel. Bij de deelvestigingen en hoofdzetels werd een onderscheid gemaakt tussen Belgische en internationale entiteiten (tabel 2.6).

**Tabel 2.6** Structuur van de vestigingen voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

Structuur	Oost-Vlaanderen (N=379)		Vlaanderen (N=1 980)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Zelfstandige vestiging zonder bijkomende vestigingen	75,8	49,4	78,5	47,6
Hoofdzetel van een Belgische vestiging of overheid met meerdere vestigingen	6,0	17,6	7,2	19,5
Hoofdzetel van een buitenlandse vestiging of overheid met meerdere vestigingen	2,6	1,3	1,3	1,7
Vestiging van een Belgische vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	9,2	20,6	8,3	19,0
Vestiging van een buitenlandse vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	6,4	11,1	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: ruim drie kwart van de Oost-Vlaamse vestigingen met minder dan twintig werknemers is een zelfstandige organisatie zonder bijkomende vestigingen, tegenover 49% van de macro-organisaties. Voor de organisaties vanaf twintig werknemers verschilt de provinciale verdeling nauwelijks van de Vlaamse. Wat betreft de structuur van de micro-organisaties noteren we in Oost-Vlaanderen een iets kleiner aandeel zelfstandige vestigingen, een groter aandeel deelvestigingen en een grotere proportie vestigingen met een internationaal karakter, hetzij als hoofdzetel, hetzij als vestiging.

Net als bij het familiaal karakter stellen we ook qua vestigingsstructuur enkele subregionale verschillen vast (tabel 2.7). Zo hebben organisaties in de oostelijke subregio iets vaker een zelfstandig karakter. Bij de macro-organisaties vinden we in beide provinciehelften ongeveer evenveel deelvestigingen terug, maar in de regio West maken deze in overwegende mate deel uit van een Belgische entiteit, terwijl er in de oostelijke subregio evenveel deelvestigingen zijn met een buitenlandse als met een Belgische 'moeder'. Bij de kleine organisaties zijn er daarentegen relatief gesproken meer vestigingen met een internationaal karakter in de westelijke regio.

**Tabel 2.7** Structuur van de vestigingen voor de subregio's West en Oost, in %

Structuur	West (N=211)		Oost (N=168)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Zelfstandige vestiging zonder bijkomende vestigingen	73,7	47,9	78,1	51,3
Hoofdzetel van een Belgische vestiging of overheid met meerdere vestigingen	5,5	19,9	6,4	14,7
Hoofdzetel van een buitenlandse vestiging of overheid met meerdere vestigingen	5,0	0,5	0,0	2,4
Vestiging van een Belgische vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	8,1	24,2	10,4	15,9
Vestiging van een buitenlandse vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	7,7	7,5	5,1	15,7

\* <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 Oost-Vlaanderen betekent dit dat de globale respons van 384 eenheden (cf. tabel 2.3) iets terugvalt: 329 organisaties hebben minstens één vraag ingevuld waarin gepeild werd naar werknemersaantallen. De respons verschilt echter van vraag tot vraag en wordt om die reden in elke tabel vermeld.

De totale werkgelegenheid in de 329 organisaties bedraagt 53 495 werknemers. Opnieuw blijkt de scheeftrekking naar vestigingsgrootte. De gemiddelde werkgelegenheid per vestiging ligt met 163 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 Oost-Vlaamse werkgelegenheid.

Het zwaartepunt van deze werkgelegenheid ligt in de quartaire sector: met 50% van de werkenden is deze sector het sterkst vertegenwoordigd. De tertiaire organisatie nemen 16% van de werknemers voor hun rekening, de overige 34% werkt in de primaire of de secundaire sector. Ook naar sector kunnen we veralgemeenbare uitspraken doen.

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

### 3.1 | Tijdelijke arbeid

Op basis van de eerste golf van de PASO-bevraging stellen we vast dat gemiddeld genomen 90% van alle Vlaamse werknemers is tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur (tabel 3.1). Dit geldt zowel voor de organisaties met minder dan twintig werknemers als voor de grotere organisaties vanaf twintig werknemers. Voor de provincie Oost-Vlaanderen zijn deze cijfers vergelijkbaar. Enkel in de grootteklasse '20-99 werknemers' werken er hier iets meer mensen met een contract van bepaalde duur.

**Tabel 3.1** Contractvorm van werknemers naar grootte voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

Contractvorm	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	Oost-Vlaanderen (N=103)	Vlaanderen (N=574)	Oost-Vlaanderen (N=93)	Vlaanderen (N=519)	Oost-Vlaanderen (N=79)	Vlaanderen (N=408)
Onbepaalde duur	91,8	91,2	85,2	89,5	88,0	91,1
Bepaalde duur	3,4	5,6	13,3	8,6	11,5	8,0
Andere	4,9	3,2	1,5	1,9	0,6	0,9

\* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De cijfers verschillen echter wel per sector (tabel 3.2). De quartaire sector maakt het meest gebruik van contracten van bepaalde duur (20%). Dit is een bevestiging van een gegeven dat reeds langer gekend is, met name dat de overheid(ssectoren) vaker met 'precaire' contracten werkt dan de private sectoren. In de primaire/secundaire sector is het contract van onbepaalde duur nog duidelijk de norm (96%). De tertiaire sector ligt qua contractvorm dicht bij de quartaire sector: 17% van de werknemers werkt hier met een contract van bepaalde duur.

**Tabel 3.2** Contractvorm van werknemers naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Oost-Vlaanderen, in %

Contractvorm	Primair/secundair (N=55)	Tertiair (N=37)	Quartair (N=80)
Onbepaalde duur	96,0	81,1	78,5
Bepaalde duur	3,5	17,2	20,4
Andere	0,5	1,7	1,1

\* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

## 3.2 | Uitzendarbeid

Uitzendarbeid kan bekeken worden als een specifieke vorm van tijdelijk werken. Nog meer dan tijdelijke arbeid is uitzendarbeid een flexibiliteitsinstrument. Bij stijgingen in de vraag of onvoorziene problemen, kunnen dankzij uitzendarbeid vlot extra werkkrachten worden ingezet voor een korte termijn. Uit een vraag rond gebruikte flexibiliteitsvormen bleek zelfs dat in de grotere organisaties uitzendarbeid de meest toegepaste flexibiliteitsvorm is om voorziene stijgingen in de vraag op te vangen. Ook bij onvoorziene stijgingen in de vraag wordt door veel grote organisaties uitzendarbeid als hulpmiddel ingeroepen, maar bij dit soort fluctuaties is overwerk de meest populaire maatregel. Bij de kleine vestigingen was het beeld helemaal anders. Hier antwoordde bijna niemand dat uitzendarbeid wordt toegepast om stijgingen in de vraag op te vangen. Overwerk bleek hier, naast extra tijdelijke contracten, inzet van collega's en variabele arbeidstijden de meest gehanteerde oplossing te zijn. Tabel 3.3 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 Oost-Vlaamse vestigingen maakte in 2001 slechts 20% gebruik van uitzendarbeid, een percentage dat oploopt tot 38% 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. Bovendien zien we dat kleine organisaties in Oost-Vlaanderen iets meer gebruik maken van uitzendkrachten dan in Vlaanderen, terwijl in de grotere vestigingen uitzendarbeid iets minder toepassing geniet. Hierdoor is het verschil tussen kleine en grote organisaties wat betreft de inzet van uitzendkrachten minder opvallend in de provincie dan in het Gewest.

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

Uitzendarbeid	Oost-Vlaanderen (N=261)		Vlaanderen (N=1 428)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	19,6	38,2	16,0	43,7

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

Tabel 3.4 leert dat de kleine organisaties in de subregio Oost vaker gebruik maken van uitzendarbeid dan deze in de subregio West. De subregio West zit met 16% net op het Vlaamse gemiddelde, terwijl de subregio Oost met 23,5% het provinciaal gemiddelde omhoog helpt. Bij de grotere organisaties is de situatie geheel anders. Hoewel zowel de subregio West als Oost onder het

Vlaamse gemiddelde score, is het toch vooral de subregio Oost die het provinciale cijfer naar beneden haalt.

**Tabel 3.4** Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor de subregio's West en Oost

Uitzendarbeid	West (N=143)		Oost (N=118)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	16,1	40,1	23,5	36,1

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

De grootste afwijkingen in het gebruik van uitzendarbeid vinden we echter terug als we de cijfers berekenen per sector (tabel 3.5). Vooral de quartaire sector hinkt achterop. Geen enkele van de ondervraagde kleine vestigingen en slechts 7% van de grote vestigingen heeft in deze sector uitzendkrachten ingeschakeld. In de tertiaire sector heeft iets meer dan een derde van de grotere organisaties uitzendkrachten ingezet, in de primaire/secundaire sector is dit ruim drie op vier. Ook bij de kleine organisaties is uitzendarbeid het populairst in de primaire/secundaire sector.

**Tabel 3.5** Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen

Uitzendarbeid	Primair/secundair (N=55)		Tertiair (N=105)		Quartair (N=101)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	25,0	76,2	20,3	35,7	0,0	7,2

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

### 3.3 | Deeltijdarbeid

Tabel 3.6 biedt een vergelijking tussen Oost-Vlaanderen en Vlaanderen op het gebied van deeltijdwerk. De Oost-Vlaamse werknemers werken ongeveer even vaak voltijds als de Vlaamse. In de kleinste en grootste dimensieklasse wordt er in Oost-Vlaanderen iets meer voltijds gewerkt.

Verder geeft de tabel de verdeling weer van de verschillende regimes deeltijdarbeid. Binnen de deeltijdse regimes is de klassieke halftijdse job (50-75%) nog steeds dominant. In elke grootteklasse neemt deze vorm het grootste aandeel deeltijdwerknemers voor zijn rekening. Algemeen genomen werkt onge-

veer één werknemer op negen in een halftijdse job. De grote deeltijdse job is iets minder populair dan de halftijdse, kleine deeltijdarbeid is in Oost-Vlaanderen (nog) minder ingeburgerd dan in Vlaanderen.

**Tabel 3.6** Arbeidsregime van werknemers naar grootte voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

Arbeidsregime	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	Oost-Vlaandere n (N=104)	Vlaandere n (N=580)	Oost-Vlaandere n (N=86)	Vlaandere n (N=503)	Oost-Vlaandere n (N=72)	Vlaandere n (N=371)
100% (voltijds)	79,4	75,3	75,6	77,0	80,8	75,6
75-100% (deeltijds)	6,4	8,2	9,3	7,7	6,9	9,0
50-75% (deeltijds)	10,9	11,3	11,8	11,2	10,7	13,5
<50% (deeltijds)	3,3	5,2	3,3	4,1	1,6	1,9

\* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Een belangrijke determinant in het fenomeen van de deeltijdarbeid is de sector. De sectorale verschillen in deeltijdarbeid worden weergegeven in tabel 3.7.

**Tabel 3.7** Arbeidsregime van werknemers naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %

Arbeidsregime	Primair/secundair (N=69)		Tertiair (N=103)		Quartair (N=90)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
100% (voltijds)	92,7	95,4	78,3	78,0	52,6	53,7
75-100% (deeltijds)	0,0	2,6	7,7	10,2	14,0	14,7
50-75% (deeltijds)	3,6	1,7	11,5	9,6	25,4	26,1
<50% (deeltijds)	3,6	0,3	2,5	2,1	7,9	5,4

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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 zeer hoge aandeel van de klassieke halftijdse job. Zowel in de kleine als in de grote quartaire organisaties werkt ongeveer één werknemer op vier halftijds. In de industriële sectoren wordt er zoals gesteld het minst gebruik gemaakt van deeltijdarbeid: zowel in de kleinste als in de grotere organisaties werkt hier meer dan 90% van het personeel voltijds.

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

Ook geslacht is een belangrijke determinant in het al dan niet deeltijds werken. Een vergelijking tussen deeltijdwerk bij mannen en vrouwen wordt gepresenteerd in 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 jong, hooggeschoold, autochtoon en man. Iedereen die daarvan afwijkt, dus ouderen, laaggeschoolden, allochtonen en vrouwen, krijgt het etiket 'risicogroep' opgeplakt. Dit verwijst naar hun zwakke positie en beperkte kansen op de arbeidsmarkt. De laatste jaren is er echter een kentering opgetreden in het denken over deze groepen werknemers. Onder invloed van het HRM-discours wordt het gehele personeelsbestand als menselijk kapitaal geconcipieerd, dat optimaal benut moet worden. Sommige auteurs gaan verder en benadrukken dat omgaan met verschillen tussen mensen (man/vrouw, verschillende culturen) kan zorgen voor de noodzakelijke creativiteit, innovatie en dynamiek in de organisatie. De risicogroepen worden belangrijk binnen organisaties, en worden dan ook toepasselijk 'kansengroepen' genoemd. Een pleidooi voor meer diversiteit dus. De vraag dient evenwel gesteld in hoeverre deze 'papierse evolutie' in organisaties zelf is doorgedrongen. PASO heeft de aanwezigheid van enkele kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt onderzocht. Hieronder presenteren we de resultaten voor vrouwen, laaggeschoolden en allochtonen.

#### **3.4.1 | Vrouwen**

De aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt is de laatste jaren sterk toegenomen. De Vlaamse werkgelegenheid is geëvolueerd naar een 60-40 verhouding: op honderd werknemers zijn er zestig mannen en veertig vrouwen. In tabel 3.8 zien we deze ratio gereproduceerd voor de provincie Oost-Vlaanderen.

**Tabel 3.8** Tewerkstelling van mannen en vrouwen voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

Geslacht	Oost-Vlaanderen (N=265)		Vlaanderen (N=1 469)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Mannen	56,8	62,0	57,5	60,6
Vrouwen	43,2	38,0	42,5	39,4

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

Tabel 3.9 geeft de sekseverdeling weer in combinatie met sector. Er is duidelijk sprake van segmentering. Meteen in het oog springt het zeer hoge aandeel vrouwen in de quartaire sector: slechts één op de drie werknemers is hier een man. De primaire/secundaire sectoren daarentegen zijn duidelijk mannensectoren, met een aandeel mannen van ongeveer 80%, zowel in de kleine als in de grotere vestigingen. Enkel de tertiaire werkgelegenheid neigt naar een evenwicht in sekseamenstelling, al zijn ook hier de vrouwen in de minderheid, zeker in de grotere organisaties. Samenvattend kunnen we stellen dat het mannelijk overwicht in de industriële sector zeer groot is, dat in de tertiaire sector iets meer mannen werken dan vrouwen, en dat er in de quartaire sector duidelijk meer vrouwen tewerkgesteld zijn.

**Tabel 3.9** Tewerkstelling van mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %

Geslacht	Primair/secundair (N=69)		Tertiair (N=105)		Quartair (N=91)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Mannen	78,1	83,9	51,9	58,1	34,5	32,2
Vrouwen	21,9	16,1	48,1	41,9	65,5	67,8

\* <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 3.10 kruist arbeidsregime met geslacht en vertelt ons wat reeds lang geweten is: vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen. Terwijl meer dan 90% van de mannen voltijds werkt, blijft het aandeel voltijds werkende vrouwen onder de 60% hangen. Wat ook opvalt is de dominantie van de klassieke deeltijd baan: bijna een kwart van de vrouwen heeft een arbeidsduur die zich situeert tussen 50 en 75% van het aantal uren die een voltijder presteert.

**Tabel 3.10** Arbeidsregime van werknemers naar geslacht voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %

Arbeidsregime	Mannen		Vrouwen	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
100% (voltijds)	95,4	93,4	58,3	54,3
75-100% (deeltijds)	0,9	2,2	13,6	17,3
50-75% (deeltijds)	2,4	3,0	22,1	24,5
<50% (deeltijds)	1,3	1,3	6,0	3,9

\* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector; N=262.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In de bespreking van deeltijdarbeid werd vastgesteld dat deeltijdjobs meer voorkomen in specifieke sectoren. Deze sectoren bleken zonet ook de sectoren te zijn waar veel vrouwen tewerkgesteld zijn. Een combinatie van deze tabellen geeft een inzicht in hoeverre deeltijdarbeid in deze sectoren enkel afhankelijk is van de aanwezigheid van vrouwen, of dat er misschien ook meer mannen zijn die deeltijds werken. In tabel 3.11 valt eerst en vooral de sectorale logica op bij het deeltijdwerk van mannen: als mannen dan al deeltijds werken, is het eveneens in dienstverlenende sectoren, en dan vooral in de quartaire sector, of nog specifieker, in de subsectoren Gezondheidszorg en het Onderwijs. De aandelen van mannen die deeltijds werken komen echter nergens in de buurt van de vrouwelijke percentages. Het aandeel voltijds werkende vrouwen kent over de verschillende sectoren een zeer gediversifieerd beeld. Deze aanzienlijke intersectorale verschillen inzake deeltijdarbeid bij vrouwen tonen onomstotelijk aan dat niet enkel aanbodfactoren, zoals de voorkeur van vrouwen om deeltijds danwel voltijds te werken, aan de grondslag liggen van de inzet van deeltijdarbeid, maar dat organisaties ook vaak een seksspecifieke logica volgen bij het verdelen van arbeid over voltijd- of deeltijdbanen.

**Tabel 3.11** Percentage voltijds werkende mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen

	Primair/secundair (N=69)		Tertiair (N=103)		Quartair (N=90)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Mannen voltijds	97,2	97,7	97,0	95,5	69,2	74,4
Vrouwen voltijds	76,7	83,4	58,0	53,8	44,0	44,0

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

### 3.4.2 | Laaggeschoolden

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

Bekijken we in tabel 3.12 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 net iets minder dan een derde van het personeelsbestand, terwijl de middelbaar geschoolden net iets meer dan een derde van de *stock* uitmaken. Ook in de gemiddelde kleine Vlaamse organisatie is ongeveer een derde van het personeelsbestand hooggeschoold. In deze organisaties is de oververtegenwoordiging van middelbaar geschoolden echter meer uitgesproken. De verschillen tussen de provincie en het Gewest zijn minimaal. In Oost-Vlaanderen vinden we bij de grote organisaties iets meer middelbaar geschoolden terug, en zijn in de kleine organisaties de laaggeschoolden enigszins oververtegenwoordigd.

**Tabel 3.12** Opleidingsniveau van werknemers voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

Opleidingsniveau	Oost-Vlaanderen (N=149)		Vlaanderen (N=819)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	28,2	30,8	26,7	31,7
Middelbaar	40,0	39,1	41,0	36,7
Hoog	31,8	30,1	32,3	31,6

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Binnen de provincie zijn er echter wel grote verschillen tussen de twee subregio's (tabel 3.13). Bij de kleine organisaties zijn er duidelijk meer laaggeschoolden in de subregio Oost: 37% van de werknemers is hier laaggeschoold, tegenover 22% in de subregio West. In deze laatste regio werken wel duidelijk meer hooggeschoolden en middelbaar geschoolden. Ook in de grotere organisaties zijn er duidelijk meer middelbaar geschoolden in westelijk Oost-Vlaanderen, dit ten koste van de aandelen laag- en hooggeschoolden, die iets lager uitvallen dan in de regio Oost.

**Tabel 3.13** Opleidingsniveau van werknemers voor de subregio's West en Oost, in %

Opleidingsniveau	West (N=85)		Oost (N=64)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	21,5	29,6	37,1	32,8
Middelbaar	44,4	40,9	34,2	35,8
Hoog	34,1	29,4	28,7	31,4

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

Tabel 3.14 geeft tot besluit de verdeling van de scholingsgraad voor de verschillende sectoren in de provincie Oost-Vlaanderen. Zoals verwacht is het hoogste aandeel laaggeschoolden te vinden in de primaire/secundaire sector. In deze sector is ongeveer 40-50% van het personeel laaggeschoold. Verder valt hier in vergelijking met de andere sectoren het lage aandeel hooggeschoolden op. In de quartaire sector vinden we het kleinste aandeel laaggeschoolden terug, samen met een sterke oververtegenwoordiging van hoogopgeleiden. De tertiaire sector neemt qua scholingsprofiel een middenpositie in: vooral middelbaar geschoolden zijn hier sterk aanwezig, met ook een ruime vertegenwoordiging van laaggeschoolden (ongeveer één op vier werknemers) en hooggeschoolden (ruim één op drie in de kleinere organisaties).

**Tabel 3.14** Opleidingsniveau van werknemers naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %

Opleidingsniveau	Primair/secundair (N=36)		Tertiair (N=61)		Quartair (N=52)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	41,3	47,6	25,0	27,3	20,9	19,4
Middelbaar	50,7	36,4	38,2	51,1	28,4	34,3
Hoog	8,0	16,0	36,8	21,6	50,7	46,4

\* <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 talen-

kennis. In het PASO-project hebben we gepoogd met twee ruim geformuleerde vragen greep te krijgen op de participatie van allochtonen in Vlaamse vestigingen. Een eerste vraag peilde naar de aanwezigheid van werknemers die afkomstig zijn uit niet-EU-landen ('hoe groot was het aandeel van werknemers afkomstig uit landen die geen lid zijn van de Europese Unie in het totaal aantal tewerkgestelden op 31 december 2001?'), een tweede naar het aantal werknemers uit Maghreblanden en Turkije ('hoe groot was het aandeel van werknemers afkomstig uit de Maghreblanden (Marokko, Tunesië, Algerije) en Turkije in het totaal aantal tewerkgestelden op 31 december 2001?'). Omwille van het lage aantal organisaties dat allochtonen tewerkstelt, en de doorgaans lage percentages die er dan effectief werken, is het onmogelijk in dit rapport op betrouwbare wijze het percentage tewerkgestelde allochtonen<sup>4</sup> te berekenen.

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

Tabel 3.15 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. Ook hier weer liggen de cijfers van Oost-Vlaanderen dicht in de buurt van de Vlaamse cijfers. In de kleinste grootteklasse stelt ongeveer één organisatie op twaalf een allochtoon tewerk, dit stijgt tot één op vier in de organisaties van 20 tot 99 werknemers en verder tot 40% in de grootste organisaties. Toch wel frappant: meer dan de helft van de (Oost-)Vlaamse organisaties met meer dan honderd werknemers heeft geen enkele medewerker in dienst die afkomstig is van buiten de EU.

**Tabel 3.15** Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar grootte voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen

Oorsprong	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	Oost-Vlaanderen (N=108)	Vlaanderen (N=598)	Oost-Vlaanderen (N=96)	Vlaanderen (N=533)	Oost-Vlaanderen (N=84)	Vlaanderen (N=422)
Niet-EU-land	8,0	10,0	23,2	26,6	40,6	41,5
Maghreb/Turkije	6,0	6,0	21,2	20,8	37,0	36,7

\* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

<sup>4</sup> 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](http://www.paso.be).

Zoals blijkt uit tabel 3.16 is niet elke sector even kleurrijk. Vooral de organisaties uit de quartaire sector scoren laag: geen enkele kleine organisatie in onze steekproef had een allochtoon, ook zijn er minder grote quartaire organisaties met allochtonen. De primaire/secundaire sector scoort algemeen genomen het beste, zeker voor werknemers uit Maghreblanden of Turkije.

**Tabel 3.16** Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen

Oorsprong	Primair/secundair (N=67)		Tertiair (N=112)		Quartair (N=109)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Niet-EU-land	11,1	38,0	8,1	20,9	0,0	18,4
Maghreb/Turkije	5,9	37,3	6,8	17,3	0,0	15,6

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

## Hoofdstuk 4

### Vacatures en selectie

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

#### 4.1 | Waren er vacatures?

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

Van de Oost-Vlaamse organisaties met minder dan twintig werknemers bleek 50% vacatures gehad te hebben in 2001. Hiermee scoren de kleine organisaties in deze regio net iets minder dan de gemiddelde Vlaamse kleine organisatie (53% met vacatures). Zoals te verwachten neemt het aandeel vestigingen met vacatures toe met de organisatiegrootte. In tabel 4.1 zien we dit aandeel stijgen tot 93% in de organisaties met 20 tot 99 werknemers en zelfs tot 95% in de grootste organisaties vanaf honderd werknemers.

**Tabel 4.1** Percentage vestigingen met vacatures in 2001 voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen

Vacatures	Oost-Vlaanderen (N=294)			Vlaanderen (N=1 585)		
	<20 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.	<20 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.
Ja	49,6	93,1	95,3	53,0	90,7	95,1

\* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Interessanter wordt het om bovenstaande informatie te bekijken naar sector. Uit tabel 4.2 kunnen we aflezen dat het voorkomen van vacatures verschilt tussen de onderscheiden sectoren. Bij de organisaties met minder dan twintig werknemers kent de quartaire sector met 53% het grootste aandeel organisaties met vacatures. De percentages van de andere sectoren liggen hier wel dicht bij in de buurt. Zo heeft in de tertiaire sector 51% van de kleine vestigingen vacatures gehad en in de primaire/secundaire sector 45%. Ook bij de grote organisaties liggen de percentages dicht bij elkaar. Absolute koploper is de primaire/secundaire sector, met 100% van de grotere organisaties die vacatures had. Maar ook in de tertiaire en quartaire sector hadden 90% of meer van de grote vestigingen een of meerdere vacatures.

**Tabel 4.2** Percentage vestigingen met vacatures in 2001 naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen

Vacatures	Primair/secundair (N=67)		Tertiair (N=116)		Quartair (N=111)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	45,0	100,0	50,7	92,3	53,3	90,4

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

## 4.2 | Vacatures ter uitbreiding of ter vervanging?

Zoals eerder reeds werd aangehaald, wijst niet elke vacature op een uitbreiding van de activiteiten. Bovendien werd in de vorige paragraaf geen indicatie gegeven van het aantal vacatures dat uitgeschreven werd. Vandaar dat we nu cijfers presenteren over het aantal vacatures, uitgedrukt per honderd werknemers, en over het aandeel hierin van enerzijds vervangings- en anderzijds uitbreidingsvacatures. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat een uitbreidingsvacature niet noodzakelijk gelijk gesteld kan worden aan jobcreatie. Zo is het mogelijk dat een werknemer overgeplaatst wordt naar een andere dienst binnen de organisatie. Indien deze werknemer in zijn nieuwe functie niemand vervangt, maar bijvoorbeeld werd gemuteerd om de dienst te versterken, is dit een uitbreidingsvacature zonder jobcreatie op organisatieniveau.

Tabel 4.3 geeft een overzicht van de vacaturecijfers voor Vlaanderen, voor Oost-Vlaanderen als geheel, voor de subregio's West en Oost afzonderlijk, als ook de Oost-Vlaamse cijfers voor de verschillende dimensieklassen, sectoren en naar leeftijd van de organisatie. De cijfers slaan enkel op organisaties vanaf twintig werknemers.

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

	Totaal aantal vacatures per 100 werknemers	Aantal uitbrei- dingsvacatures per 100 werknemers	Aantal vervan- gingsvacatures per 100 werknemers
Vlaanderen	14,7	6,3	8,5
Oost-Vlaanderen	13,8	5,2	8,6
West versus Oost			
West	13,2	5,0	8,2
Oost	14,8	5,6	9,1
Grootte			
20-99 werknemers	15,4	5,6	9,8
≥100 werknemers	12,4	4,9	7,5
Sector			
Primair/secundair	11,1	4,9	6,3
Tertiair	16,0	6,0	10,0
Quartaire	15,7	5,2	10,6
Leeftijd			
0-5 jaar	21,5	6,5	15,0
6-15 jaar	17,3	7,4	9,9
>15 jaar	12,1	4,6	7,5

\* 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 Oost-Vlaanderen iets minder vacatures per honderd werknemers dan het Vlaamse Gewest (13,8 tegenover 14,7). Dit verschil is te wijten aan het lagere aantal uitbreidingsvacatures in de provincie (5,2 t.o.v. 6,3), bij een gelijk aantal vervangingsvacatures. Een geografische opsplitsing van de regio leert dat de subregio Oost gemiddeld genomen evenveel vacatures had als het Vlaams Gewest. Ook hier zijn er minder uitbreidingsvacatures en meer vervangingsvacatures. De subregio West heeft ten opzichte van Oost zowel minder vervangings- als uitbreidingsvacatures.

Binnen de provincie Oost-Vlaanderen 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). Zowel bij de uitbreidings- als bij de vervangingsvacatures laten de middelgrote organisaties een iets hoger cijfer optekenen.

Ook tussen de verschillende *sectoren* zijn er duidelijke verschillen merkbaar. De sector met het hoogste aantal vacatures is de tertiaire sector, op de voet gevolgd door de quataire sector; de primaire/secundaire sector hinkt enigszins achterop. Het lagere aantal vacatures in de industriële sectoren is vooral te wijten aan een lager aantal vervangingsvacatures.

Ook naar de *leeftijd van de organisatie* vallen er enkele verschillen te noteren. De jongste organisaties kenden met afstand het grootste aantal vacatures. Het zeer hoge aantal vacatures bij deze jonge vestigingen is terug te voeren op een hoog aantal vervangingsvacatures (dus een grote *turnover*). De organisaties uit de middencategorie (6-15 jaar) hebben algemeen genomen minder vacatures, maar zij 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 Oost-Vlaanderen, 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	17,5	10,9	58,4	67,6	24,1	21,5
Ondersteunend	18,4	23,0	59,2	50,3	22,4	26,7
Leidinggevend	33,8	27,9	45,5	45,3	20,8	26,8

\* 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 worden ingevuld dan vacatures voor ondersteunend en uitvoerend personeel: 34% van de kleine en 28% van de grotere organisaties vullen vacatures op leidinggevend niveau overwegend intern in. Dit geeft een indicatie van een bevinding die in andere provincies nog sterker naar voren kwam, namelijk dat het belang van interne werving bij leidinggevend beduidend groter is voor de organisaties met minder dan honderd werknemers. Dit is een vaststelling die in de lijn van de verwachtingen ligt: we kunnen immers veronderstellen dat het profiel van leidinggevend in kleine vestigingen er anders uitziet dan in grotere organisaties. Met name zullen managers in macro-organisaties meer exclusief belast zijn met leidinggevende taken en zal de functie derhalve een meer geprofessionaliseerd karakter hebben. De functie heeft in een KMO daarentegen een ietwat polyvalenter profiel, in de zin dat van de leidinggevende verwacht wordt dat hij of zij ook een aantal niet-managementtaken opneemt. Interne rekrutering, dit wil zeggen de keuze voor iemand die vertrouwd is met de dagelijkse werking van de organisatie, biedt allicht meer garanties op een dergelijke brede inzetbaarheid.

#### 4.4 | Vacatures ja, en aanwervingen?

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

nieuwe werknemers heeft aangetrokken, uitgerekend op het totaal aantal vestigingen, dus met inbegrip van organisaties zonder vacatures.

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

Aanwervingen via externe kanalen	Oost-Vlaanderen (N=227)		Vlaanderen (N=1 214)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	85,7	89,7	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 86% van de kleinere organisaties met vacatures en 90% van de grotere organisaties met vacatures is in 2001 ook effectief iemand aangeworven (tabel 4.5). Hiermee scoort de provincie Oost-Vlaanderen minstens even goed als Vlaanderen. Berekend voor alle organisaties (dus de vestigingen zonder vacatures inbegrepen) blijkt dat 42,5% van de Oost-Vlaamse organisaties met minder dan twintig werknemers een extern persoon heeft aangeworven, tegenover 84,5% 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 Oost-Vlaanderen

Aanwervingen via externe kanalen	Primair/secundair (N=56)		Tertiair (N=75)		Quartair (N=96)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	88,9	96,3	84,6	84,1	87,5	88,1

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

Van de kleine vestigingen met vacatures blijken deze uit de primaire/secundaire sector het vaakst te zijn overgegaan tot externe aanwervingen (tabel 4.6). De percentages van de andere sectoren wijken hier slechts weinig van af. Ook bij de grotere vestigingen is het de primaire/secundaire sector die het meest is overgegaan tot aanwervingen (96%). Hier is het verschil met de tertiaire (84%) en quartaire (88%) sectoren iets meer uitgesproken. Maar hoe zit het indien we de organisaties zonder vacatures ook meerekenen? Uit de tabel blijkt dus dat kleine organisaties uit de primaire/secundaire sector (die vacatures hadden) bijna altijd iemand extern hebben aangeworven. Maar uit tabel 4.2 bleek ook

dat deze kleine primaire/secundaire organisaties het minst vaak vacatures hadden. Indien we ook de vestigingen zonder vacatures meenemen in de berekening, dan blijkt dat slechts 40% van de kleine organisaties uit de primaire/secundaire sector effectief iemand hebben aangeworven. Dit is minder dan de corresponderende cijfers voor de tertiaire (43%) en quartaire (47%) sector. Bij de grotere organisaties is men in de primaire/secundaire sector wel het vaakst overgegaan tot aanwervingen (96%), tegenover 77% van de tertiaire en 79% van de quartaire vestigingen.

#### 4.5 | Geen vacatures of aanwervingen, maar waarom niet?

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

Tabel 4.7 vat de resultaten samen voor de Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

Reden	Oost-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=59)	≥20 wns. (N=21)	<20 wns. (N=323)	≥20 wns. (N=131)
De groei van de activiteit was te klein voor bijkomende aanwervingen	52,4	15,1	48,6	41,5
Het was onnodig	19,0	32,8	13,3	30,3
De loonkosten lagen te hoog	21,0	8,9	23,5	11,6
Er was voorzichtigheid wegens onzekere toekomstprognose	15,4	14,2	21,5	23,9
Er was een productiviteitsstijging mogelijk bij het reeds aanwezige personeel	7,2	17,7	12,5	14,4
Er zijn activiteiten uitbesteed	9,4	8,9	5,3	5,6
De arbeidsmarkt was te krap	3,8	13,5	8,1	8,8
Van bovenaf opgelegd	0,0	11,4	0,3	7,5
Er was een gebrek aan infrastructuur/ruimte	5,5	0,0	2,2	0,0
Er werden uitzendkrachten ingezet	3,8	0,0	3,0	7,5

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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

Kijken we in eerste instantie naar de verschillen tussen Oost-Vlaanderen en het Vlaams Gewest. Voor de grote organisaties zien we dat in Oost-Vlaanderen de te kleine groei, voorzichtigheid en de inzet van uitzendkrachten veel minder vaak werden geantwoord. Een te krappe arbeidsmarkt daarentegen was voor de grote Oost-Vlaamse organisaties vaker een probleem dan bij de gemiddelde Vlaamse organisatie. Opvallend hierbij is dat de kleine organisaties in de provincie net minder vaak aangeven dat de arbeidsmarkt te krap was om extra personeel te kunnen aanwerven. De arbeidsmarkt wordt dus blijkbaar verschillend gepercipieerd door kleine en grote Oost-Vlaamse organisaties. Minder dan in Vlaanderen werd door de kleine vestigingen geantwoord dat er niemand werd aangenomen wegens voorzichtigheid omwille van een onzekere toekomstprognose. Daarentegen gaven meer organisaties aan dat het gewoon niet nodig was om personeel aan te werven.

Richten we onze blik vervolgens uitsluitend op de provincie Oost-Vlaanderen, dan zien we in de meest geciteerde redenen duidelijk het verslechterende bedrijfsklimaat van 2001 weerspiegeld: een te kleine groei van de activiteiten, onnodig om extra personeel aan te werven en voorzichtigheid wegens onzekere toekomstprognoses. Ook de loonkostenproblematiek wordt vaak naar voor geschoven als verklaring voor het uitblijven van aanwervingen: een vijfde van de kleinere en 9% van de grotere organisaties haalde dit argument aan. Maar misschien is het even relevant te vermelden dat de loonlast voor 80% van de kleine en 90% van de grote vestigingen geen struikelblok is om extra personeel aan te werven.

### 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, enz. 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 Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

Criterium	Oost-Vlaanderen (N=201)		Vlaanderen (N=1 059)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Werkervaring	64,9	67,9	62,7	73,7
Werken in teamverband	44,9	61,6	47,6	61,6
Sociale/communicatieve vaardigheden	51,1	54,0	43,9	51,3
Werkdiscipline	46,2	57,4	51,2	50,6
Zelfstandigheid	64,3	39,5	54,8	36,4
Bereidheid om bij te leren	39,5	49,6	40,1	39,5
Diploma	32,2	45,7	31,6	54,1
Bereidheid om op ≠ tijdstippen te werken	25,7	24,4	27,2	26,4
Bereidheid om ≠ functies uit te voeren	21,8	18,5	25,1	19,2
Talenkennis	24,0	12,9	22,2	17,9
Fysieke gesteldheid	11,7	15,1	11,4	12,9
Jonge medewerker	14,9	7,8	11,2	5,7
Goed voorkomen	9,7	5,0	23,0	8,8
Man	5,3	7,2	5,7	3,7
Werkloze	4,8	5,1	4,0	5,0
Mogelijkheid tot loonkosten-/opleidingssubsidie	2,6	5,4	4,8	3,9
Vrouw	2,1	4,2	6,1	1,3
Niet-werkloze	4,8	0,2	1,5	1,4
Belgische afkomst	0,0	3,9	4,9	2,5
Oudere medewerker	3,3	0,0	1,3	0,1
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,0	0,9	0,0	0,3

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

In tabel 4.8 zijn de criteria aflopend gesorteerd naar mate van belangrijkheid. Per dimensieklasse staan de vijf hoogste percentages grijs gearceerd. Op de eerste plaats en ruim aan kop, zowel in Oost-Vlaanderen als in Vlaanderen, zowel bij de kleine als de grote organisaties, staat werkervaring. Het antwoordpatroon van Oost-Vlaanderen is in beide grootteklassen gelijklopend aan dat van Vlaanderen. Toch zijn er wel wat provinciale accenten: zo wordt het criterium 'goed voorkomen' minder sterk benadrukt, screenen kleine Oost-Vlaamse vestigingen (nog) meer op zelfstandigheid en sociale en communicatieve vaardigheden, en selecteren de grotere vestigingen minder op het diploma dat men behaald heeft, maar meer op de bereidheid om bij te leren.

Als we kijken naar het verschil tussen kleine en grote vestigingen binnen de provincie stellen we enkele interessante verschillen vast. Zo staat zelfstandigheid voor de micro-organisaties op de tweede plaats, bij de grotere organisaties treffen we dit criterium pas op de zevende stek aan. Toch is dit niet echt verwonderlijk: in kleine vestigingen krijgt het individu vaak een centralere plaats toegewezen en zijn er minder begeleidingsmogelijkheden. Voorts constateren we het mindere belang van diploma voor kleine vestigingen. Alge-

meen kunnen we nog stellen dat persoonsgebonden kenmerken 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 Oost-Vlaanderen, in %

Criterion	Primair/ secundair (N=44)	Tertiair (N=31)	Quartair (N=78)
Werkervaring	85,9	67,5	48,6
Werken in teamverband	54,9	50,4	78,9
Sociale/communicatieve vaardigheden	32,9	55,0	76,1
Werkdiscipline	71,1	54,9	44,5
Zelfstandigheid	38,0	45,1	36,0
Bereidheid om bij te leren	55,6	40,6	51,2
Diploma	23,7	24,5	88,6
Bereidheid om op $\neq$ tijdstippen te werken	11,0	39,6	25,4
Bereidheid om $\neq$ functies uit te voeren	28,2	24,3	2,9
Talenkennis	13,4	24,3	2,1
Fysieke gesteldheid	18,1	22,4	5,2
Jonge medewerker	6,8	15,3	2,1
Goed voorkomen	0,0	10,8	5,2
Man	8,7	13,5	0,0
Werkloze	5,4	5,4	4,5
Mogelijkheid tot loonkosten-/ opleidingssubsidie	8,7	1,8	5,0
Vrouw	4,0	9,0	0,0
Niet-werkloze	0,0	0,0	0,5
Belgische afkomst	0,0	9,0	3,6
Oudere medewerker	0,0	0,0	0,0
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,0	0,0	2,6

\* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

We merken dat er aanzienlijke sectorale verschillen zijn inzake selectiecriteria (tabel 4.9). Logisch, vermits het soort werk van uitvoerende werknemers nu eenmaal sterk varieert tussen sectoren.

In de primaire/secundaire sector zien we sociale/communicatieve vaardigheden en diploma uit de top vijf vallen. Het criterium dat binnen deze sector duidelijk meer wordt aangegeven, is de bereidheid om verschillende functies uit te voeren. Ook aan de bereidheid om bij te leren wordt in de primaire/secundaire sector erg veel belang gehecht. Verder is er binnen de top vijf nog een verschuiving te merken naar volgorde van belang. Werkdiscipline wordt in een industriële context als essentieel ingeschat en is met 71% het op werkervaring na meest geantwoorde criterium. Tot slot is dit ook de enige sector

waar de mogelijkheid tot loonkosten- en opleidingssubsidies een toch enigszins relevant criterium is bij de aanwerving van nieuw personeel.

De top vijf in de tertiaire sector is bijna ongewijzigd gebleven ten opzichte van tabel 4.8. Enkel verdringt zelfstandigheid de bereidheid om bij te leren van de vijfde plaats. Ook naar volgorde van belang is er een verschuiving: werken in teamverband speelt in de tertiaire sector een iets minder belangrijke rol en wisselt van plaats met sociale/communicatieve vaardigheden. Verder blijkt ook dat de bereidheid om verschillende functies uit te voeren en vooral ook om op verschillende tijdstippen te werken belangrijke criteria zijn in de tertiaire sector. Ook persoonlijkheidskenmerken worden hier vrij frequent als selectiecriterium genoemd. Zo zijn er toch wel wat organisaties specifiek op zoek naar een man of een vrouw, naar personen met een goede fysieke gesteldheid of een goed voorkomen, naar jongeren of naar personen van Belgische afkomst. Ook talenkennis, ten slotte, wordt belangrijker geacht dan in andere sectoren.

De quartaire sector ten slotte wijkt het meest af van het gemiddelde. Binnen de top vijf zien we grote verschuivingen. Niet werkervaring, maar diploma is het belangrijkste selectiecriterium: 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. Op de tweede en derde plaats staan werken in teamverband en sociale/communicatieve vaardigheden, beide werden door iets minder dan vier respondenten op vijf geantwoord. Verderop in het lijstje stellen we nog enkele opvallende verschillen met de andere sectoren vast. Ten eerste heeft het criterium 'bereidheid verschillende functies uit te voeren' sterk aan belang ingeboet (nog slechts 3%). Ook 'talenkennis' wordt in vergelijking met de andere sectoren (vooral de tertiaire) nog amper geantwoord. Kennelijk volstaat voor 'quartaire werknemers' dat ze Nederlands kunnen spreken. Ook de persoonlijkheidskenmerken, die in de tertiaire sector een niet te onderschatten rol speelden, komen in de quartaire sector niet meer naar boven.

Een derde en laatste tabel met betrekking tot selectiecriteria vergelijkt de antwoorden tussen West en Oost (tabel 4.10). De verschillen in criteria reflecteren deels de verschillen in sectorale structuur: de subregio West kent bijvoorbeeld iets meer quartaire bedrijvigheid en scoort dan ook hoger op bijvoorbeeld diploma en werken in teamverband, criteria die in deze sectoren vaak gehanteerd worden. In Oost wordt onder andere vaker geselecteerd op het man zijn en de mogelijkheid tot loonkosten- en opleidingssubsidies. Het grotere aandeel van de primaire/secundaire sector is hier wellicht niet vreemd aan.

**Tabel 4.10** Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de subregio's West en Oost, in %

criterium	West (N=84)	Oost (N=69)
Werkervaring	67,8	68,1
Werken in teamverband	65,2	57,8
Sociale/communicatieve vaardigheden	53,3	54,6
Werkdiscipline	58,3	56,4
Zelfstandigheid	39,0	40,0
Bereidheid om bij te leren	52,7	46,3
Diploma	50,8	40,1
Bereidheid om op $\neq$ tijdstippen te werken	24,8	24,1
Bereidheid om $\neq$ functies uit te voeren	21,8	15,1
Talenkennis	12,4	13,5
Fysieke gesteldheid	14,4	15,9
Jonge medewerker	11,0	4,4
Goed voorkomen	6,8	3,1
Man	5,2	9,3
Werkloze	2,3	8,1
Mogelijkheid tot loonkosten-/ opleidingssubsidie	3,7	7,3
Vrouw	5,2	3,0
Niet-werkloze	0,0	0,4
Belgische afkomst	6,9	0,7
Oudere medewerker	0,0	0,0
Andere (dan de Belgische) afkomst	1,4	0,3

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

## 4.7 | Moeilijk invulbare vacatures en hoe men daarmee omgaat

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

### 4.7.1 | Waar waren er moeilijk invulbare vacatures?

Algemeen gesproken hebben 54% van de organisaties vanaf twintig werknemers en 47% van de kleinere organisaties in Oost-Vlaanderen in 2001 te kampen gehad met moeilijk invulbare vacatures (tabel 4.11). Daarmee scoort Oost-Vlaanderen op het algemene niveau ongeveer gelijk met het Vlaams gemiddelde. 'Algemeen' staat hier voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare

vacatures in de organisatie ongeacht het niveau waarop het 'knelpunt' zich voordeed.

**Tabel 4.11** Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar personeelscategorie voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen

Personeelscategorie	Oost-Vlaanderen (N=227)		Vlaanderen (N=1 218)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Algemeen	46,9	54,4	44,0	56,4
Uitvoerend personeel	34,5	40,1	35,9	41,5
Ondersteunend personeel	8,8	18,2	9,0	19,7
Leidinggevend personeel	3,7	18,1	3,7	15,0

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Indien we wel opsplitsen naar personeelscategorie blijken er evenmin belangrijke verschillen te zijn tussen Oost-Vlaanderen en Vlaanderen. Voor het leidinggevend personeel in de grotere organisaties ligt het provinciale cijfer iets boven het Vlaamse.

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.

**Tabel 4.12** Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen

	Primair/secundair (N=56)		Tertiair (N=75)		Quartair (N=96)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Algemeen	44,4	50,1	48,7	56,8	37,5	56,6

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Tabel 4.12 brengt aan het licht dat de tertiaire sector net iets meer te kampen heeft met moeilijk invulbare vacatures dan de andere sectoren. Van de grote dienstverlenende organisaties is 57% geconfronteerd geweest met rekruteringsproblemen. Dit is evenveel als in de quartaire en iets meer dan in de pri-

maire/secundaire sector. Ook bij de kleine organisaties blijkt de tertiaire sector het frequentst met moeilijk invulbare vacatures te maken te krijgen (49%).

#### 4.7.2 | Oorzaken voor rekruteringsproblemen

In tabel 4.13 geven we een overzicht van de verklaringen die organisaties met moeilijk invulbare vacatures opgaven voor hun rekruteringsproblemen. De redenen zijn aflopend gesorteerd naar mate van belangrijkheid over alle vestigingen heen. Per sector staan de vijf hoogste percentages grijs gearceerd.

**Tabel 4.13** Redenen voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Oost-Vlaanderen, in %

Reden	Primair/ secundair (N=26)	Tertiair (N=19)	Quartair (N=49)
De sollicitanten beschikten niet over de juiste motivatie	34,9	75,9	23,6
De opleidingsachtergrond (inhoudelijk) van de sollicitanten strookte niet met wat gevraagd werd	53,0	36,0	35,5
De financiële voorwaarden strookten niet met wat sollicitanten wensten	25,9	66,7	20,1
Niemand solliciteerde	39,2	13,3	41,4
Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te laag	25,0	36,0	30,0
De sollicitanten beschikten niet over de nodige werkervaring	40,9	32,1	17,8
De arbeidstijden strookten niet met wat sollicitanten wensten	6,5	36,0	10,1
De arbeidsomstandigheden waren niet aantrekkelijk voor sollicitanten (bv. fysiek belastend, moeilijke bereikbaarheid van de vestiging)	3,9	21,3	17,8
Er was onvoldoende garantie op werkzekerheid	7,3	1,4	26,6
We zochten jongere medewerkers (<35 jaar), die zich echter niet aanboden	8,6	20,0	3,5
De wervings- en selectieprocedure was voor verbetering vatbaar	1,3	13,3	3,1
We zochten vrouwen, die zich echter niet aanboden	8,6	0,0	3,5
We zochten mannen, die zich echter niet aanboden	0,0	6,7	3,5
Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te hoog	0,0	0,0	4,3
We zochten oudere medewerkers (>35 jaar), die zich echter niet aanboden	1,3	0,0	3,5

\* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De drie meest geciteerde redenen voor het voorkomen van moeilijk invulbare vacatures zijn de motivatie van de sollicitanten, een verkeerde opleidingsachtergrond en het feit dat de financiële voorwaarden niet strookten met de wensen van de kandidaten. Vermits er echter opvallende verschillen tussen de drie

sectoren bestaan, lijkt het nuttig de bespreking voor iedere sector apart te doen. Op deze manier kan ook onmiddellijk de link gelegd worden met de meest aangehaalde selectiecriteria voor de sector in kwestie.

Een foute opleidingsachtergrond, niet de nodige werkervaring, het feit dat er niemand solliciteerde en een foute motivatie van de sollicitanten, zijn de vier meest voorkomende redenen binnen de *primaire/secundaire sector*. Het gegeven dat de opleidingsachtergrond op de eerste plaats staat, terwijl diploma niet echt zo vaak werd aangegeven als selectie criterium, is toch wel enigszins verrassend. Daarenboven zien we ook dat, hoewel net buiten de top vijf, toch één respondent op vier in deze sector ook stelde dat het opleidingsniveau van de sollicitanten te laag was. Een erg belangrijk selectie criterium dat wel hoog eindigt bij de rekruteringsproblemen is werkervaring. De top vijf wordt vervolledigd door de financiële voorwaarden die niet strookten met wat de sollicitanten verwachtten. Bij de selectiecriteria zagen we dat 'mannen' en 'jongeren' in deze arbeidsintensieve sectoren gegeerd zijn. Het niet vinden van jongeren is soms ook een reden voor het niet ingevuld geraken van vacatures. Mannen bieden zich daarentegen blijkbaar voldoende aan.

In de *tertiaire sector* valt vooral het zeer hoge aandeel respondenten op dat aangaf dat de motivatie van de sollicitanten verkeerd zat. Ongeveer drie kwart zag hierin een probleem. Op de tweede plaats, en misschien samenhangend met de motivatie, staan de financiële verwachtingen van de sollicitanten die niet strookten met de voorwaarden die worden aangeboden. Verder blijkt het opleidingsprofiel ook in dit segment van de economie een niet te onderschatten struikelblok te zijn: zowel een verkeerde achtergrond als een te laag niveau staan in de top vijf. Ook markant, maar dan in de positieve zin, is dat het gebrek aan sollicitanten in de tertiaire sector veel minder speelt dan in de andere sectoren. Waar in de twee andere sectoren ongeveer 40% van de respondenten aangeeft geen kandidaten te vinden, is dit in de tertiaire sector slechts 13%. Wat wel beduidend vaker een probleem is, zijn arbeidstijden die niet overeenkomen met de wensen van de sollicitanten. Ook geeft 13% van de respondenten toe dat de wervings- en selectieprocedure voor verbetering vatbaar is, wat in vergelijking met de andere sectoren een hoog aandeel is. Als we ten slotte kijken naar de persoonsgebonden kenmerken, bij de relevante selectiecriteria sterk vertegenwoordigd, blijkt dat enkele hiervan ook voor rekruteringsproblemen zorgen. Zo was 7% op zoek naar mannen die ze niet vonden en was maar liefst 20% vruchteloos op zoek naar jongeren.

De *quartaire sector* blijkt ook hier, net als bij de selectiecriteria, de sector met het sterkst afwijkende profiel. De vaakst geselecteerde oorzaken zijn hier de (inhoudelijke) opleidingsachtergrond van de sollicitanten (niet verwonderlijk daar diploma veruit het belangrijkste selectie criterium was) en het feit dat er eenvoudigweg niemand solliciteerde (41%). Ook in de *primaire/secundaire sectoren* werd de afwezigheid van kandidaten als probleem gesignaleerd, maar dit aanbodsgelateerde fenomeen manifesteert zich nog iets sterker in

de quartaire sector. Een laatste belangrijke reden in de quartaire sector ten slotte is het feit dat er onvoldoende garantie was op werkzekerheid. Het feit dat men in het onderwijs en in overheidsdiensten nieuwelingen niet dadelijk een 'vast contract' kan of wil aanbieden, speelt deze sectoren duidelijk parten, zeker in tijden van hoogconjunctuur.

De Vlaamse cijfers, die niet in de tabel zijn opgenomen, geven op enkele punten een iets ander beeld. Zo staat werkervaring op de eerste plaats in het Vlaamse Gewest, terwijl we het in Oost-Vlaanderen pas op zesde plaats terugvinden. De motivatie van de sollicitanten daarentegen blijkt in de provincie vaker als problematisch ervaren te worden dan gemiddeld in het Gewest. Vooral voor de tertiaire en quartaire sectoren liggen de provinciale percentages een stuk hoger. Andere verschillen zijn eerder klein in omvang en vaak ook sectorspecifiek. Zo zien we dat het tekort aan sollicitanten in Oost-Vlaanderen sterker speelt in de primaire/secundaire sector, maar minder sterk in de tertiaire organisaties.

### 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 4.14 resumeert de bevindingen.

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

Het uitbesteden van het werk is, na de extra wervingsinspanningen, de meest gebruikte oplossing in de *primaire/secundaire* sector. Opvallend is dat deze maatregel in de andere sectoren haast nooit wordt toegepast. Ook het inzetten van uitzendkrachten is een maatregel die veel vaker gehanteerd wordt in de *primaire/secundaire* dan in de tertiaire en quartaire sectoren. Andere maatregelen die frequent genomen worden in deze sector hebben betrekking op het eigen personeel: men laat de aanwezige werknemers overuren presteren of een bij- of omscholing volgen. Wat we echter ook vaak zien, en dit komt terug in alle sectoren, is dat er gewoon niets wordt gedaan, dit wil zeggen geen speciale maatregelen worden genomen. Andere strategieën die wel typisch in deze sector meer aan bod komen, zijn het aanpassen van de functie-eisen, de functie-inhoud en de arbeidstijden, het aanboren van andere categorieën van sollicitanten, het werven in het buitenland, en meer rekening houden met de combinatie arbeid-gezin.

In de *tertiaire* sector wordt er vaak niets gedaan (geen speciale maatregelen) of tracht men het aanwezige personeel de rekruteringsproblemen te laten opvangen. Zo antwoordt één op drie in deze sector dat het aanwezige personeel

overuren presteerde, en iets minder dat de eigen werknemers om- of bijgeschoold werden om de vacature(s) te kunnen invullen. De populairste maatregel om toch de juiste sollicitanten aan te trekken is het aanpassen van de financiële voorwaarden.

**Tabel 4.14** Maatregelen als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Oost-Vlaanderen, in %

Maatregel	Primair/ secundair (N=26)	Tertiair (N=19)	Quartair (N=50)
Er werden extra wervingsinspanningen geleverd, bv. intensiever zoeken, andere wervingskanalen gebruiken, werven in een grotere regio	62,9	58,7	66,3
De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	37,9	34,6	25,0
Er werden geen speciale maatregelen genomen	25,9	29,4	28,7
De vacatures werden intern ingevuld door om- of bijscholing van aanwezig personeel	27,2	28,0	10,0
De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijk uitzendkrachten ingezet	27,2	13,3	10,8
De vacatures werden niet ingevuld, het werk werd uitbesteed	40,5	9,4	0,0
De eisen die gesteld werden om de vacante functie uit te oefenen, werden verlaagd/veranderd (bv. de kwalificatievereisten)	18,5	8,0	12,3
De financiële voorwaarden werden aangepast	17,2	22,7	2,3
Er werden andere categorieën van sollicitanten aangetrokken (bv. vrouwen i.p.v. mannen, andere leeftijdsgroepen e.d.)	17,2	8,0	4,2
De functie-inhoud werd aangepast zodat er een betere afstemming was met de beschikbare sollicitanten en kandidaat-sollicitanten	16,0	1,4	4,2
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.)	8,6	1,4	5,0
De arbeidstijden werden aangepast	7,3	1,4	1,6
Er werden extra wervingsinspanningen geleverd door te werven in het buitenland	7,3	0,0	0,0
De arbeidsomstandigheden werden aangepast	0,0	6,6	0,8

\* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In de *quartaire* sector vertaalt het rekruteringsprobleem zich vaak in het leveren van extra inspanningen, of in het verder niets doen. Ook antwoordt een vierde van de respondenten dat de vacatures niet ingevuld worden, maar dat de aanwezige werknemers overuren presteerden. Het gebruik van uitzend-

krachten, het uitbesteden van het werk en het om- of bijscholen van het eigen personeel werden veel minder vermeld dan in de andere sectoren. Vooral dit laatste valt op, daar het tekort aan juist gekwalificeerd personeel ook deze sector parten speelt. Men blijft vasthouden aan de formele diplomavereiste, eerder dan te laag gekwalificeerd personeel zelf op te leiden tot ze de juiste kwalificaties bezitten.

De cijfers van Vlaanderen zijn in grote lijnen vergelijkbaar met deze voor Oost-Vlaanderen. Toch vallen er enkele verschillen te noteren. Zo wordt het populaire antwoord 'extra wervingsinspanningen leveren' in de provincie nog een stuk meer geantwoord dan in Vlaanderen gemiddeld. Ook het laten presenteren van overuren is een vaker gevolgde strategie in de Oost-Vlaamse primaire/secundaire en tertiaire vestigingen. Uitzendkrachten daarentegen worden minder vaak ingezet als oplossing voor rekruteringsproblemen, en dit in alle sectoren. Voorts zijn er binnen de primaire/secundaire sector nog enkele verschillen op te merken. Zo wordt het werk in deze sector in de provincie veel vaker uitbesteed, worden er veel vaker andere categorieën van sollicitanten aangeboord, en wordt vaker de functie-inhoud aangepast om een beter afstemming te bekomen met de aanwezige sollicitanten.

## Hoofdstuk 5

# Dynamiek op de arbeidsmarkt

Het verhogen van de werkzaamheidsgraad, dit is het aandeel werkenden in de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd, is één van de centrale beleidsdoelstellingen op Europees, federaal, Vlaams en subregionaal niveau. In het politieke en academische discours over de toekomst van de actieve welvaartsstaat ziet men een groter maatschappelijk draagvlak, in de vorm van meer werkzaamheid, als een noodzakelijke conditie om de steeds zwaarder wordende lasten, veelal geduid als het gevolg van demografische evoluties, te compenseren. In zijn beleidsnota formuleerde minister Landuyt de uitdaging de Vlaamse werkzaamheidsgraad binnen de lopende legislatuur op te trekken van 59,5 naar 65%. Concreet betekent dit een nettoaangroei van de werkgelegenheid tussen 2000 en 2004 met 150 000 banen. In dit licht vormen cijfers over de dynamiek op de arbeidsmarkt cruciale beleidsinput. Dit hoofdstuk wil een bijdrage leveren aan het subregionale tewerkstellingsbeleid door gegevens te presenteren over de instroom, de uitstroom, de nettogroei en de verwachte evolutie van de werkgelegenheid in Oost-Vlaanderen. 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. Tabel 5.1 geeft een beeld van de totale in- en uitstroom die plaatsvond over alle Oost-Vlaamse en Vlaamse organisaties heen. Ook de werkgelegenheidsgroei, dit is het verschil tussen instroom en uitstroom, wordt weergegeven.

**Tabel 5.1** Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

	Oost-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=103)	≥20 wns. (N=146)	<20 wns. (N=571)	≥20 wns. (N=828)
Instroom	11,4	14,3	15,3	17,1
Uitstroom	13,9	12,3	13,0	14,4
Werkgelegenheidsgroei	-2,5	2,0	2,3	2,7

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

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

Tabel 5.1 leert ons dat de Oost-Vlaamse arbeidsmarkt in 2001 minder dynamisch was dan de Vlaamse. Wat de groei van de werkgelegenheid betreft blijkt de dimensie van de vestiging een relevante factor: de grote organisaties realiseerden een groei van 2% (iets minder dan het Vlaamse gemiddelde), terwijl in de vestigingen met minder dan twintig werknemers de werkgelegenheid met 2,5% daalde. In Vlaanderen als geheel tekenden we voor deze grootteklasse wel een positief groeicijfer op (2,3%). De negatieve groei bij de Oost-Vlaamse micro-organisaties is vooral een zaak van lage instroom: voor elke honderd personeelsleden die in het begin van 2001 tewerkgesteld waren in een kleine Oost-Vlaamse organisatie stroomden er gemiddeld slechts 11,4 in, tegenover 15,3 op Vlaams niveau.

Tabel 5.2 maakt de opsplitsing tussen de twee subregio's. Voor de macro-organisaties levert deze detaillering de vaststelling op dat de subregio West een iets positiever groeicijfer kan voorleggen. Maar wat vooral blijkt is dat voor de micro-organisaties achter de cijfers voor Oost-Vlaanderen twee sterk afwijkende subregionale profielen schuilgaan: in West is er een bovengemiddelde aangroei van 5%, in Oost werd er erg weinig ingestroomd en fors uitgestroomd, met als resultaat een daling van de werkgelegenheid van 9%.

**Tabel 5.2** Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de subregio's West en Oost, in %

	West		Oost	
	<20 wns. (N=53)	≥20 wns. (N=76)	<20 wns. (N=50)	≥20 wns. (N=70)
Instroom	14,9	14,0	8,3	14,6
Uitstroom	9,7	12,5	17,4	12,0
Werkgelegenheidsgroei	5,2	1,5	-9,1	2,6

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

Ook naar sector zijn er aanzienlijke verschillen (tabel 5.3). De negatieve groei bij de kleine Oost-Vlaamse organisaties kunnen we volledig lokaliseren binnen de primaire en secundaire sector (-12,4%). In de tertiaire sector veranderde er weinig, in de kleine quartaire vestigingen groeide de werkgelegenheid met 5%. Dezelfde rangorde vinden we terug bij de macro-organisaties, met het belangrijke verschil dat de sectoren hier alle drie een (lichte) groei laten optekenen.

**Tabel 5.3** Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %

	Primair/secundair (N=63)		Tertiair (N=95)		Quartair (N=91)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Instroom	7,8	12,3	13,0	14,4	11,1	16,5
Uitstroom	20,2	11,1	12,1	12,1	6,1	13,9
Werkgelegenheidsgroei	-12,4	1,2	0,9	2,3	5,0	2,6

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

## 5.2 | Verwachte evolutie van de werkgelegenheid

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

Tabel 5.4 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 ver-

gelijking met de micro-organisaties voorspellen de grotere vestigingen vaker een personeelstoename, maar ook vaker een daling in het werknemersbestand. De Oost-Vlaamse cijfers wijken niet significant af van de gewestelijke resultaten.

**Tabel 5.4** Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

Verwachte evolutie	Oost-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=112)	≥20 wns. (N=170)	<20 wns. (N=629)	≥20 wns. (N=909)
Aantal personeelsleden zal toenemen	19,9	28,8	22,0	28,5
Aantal personeelsleden zal afnemen	11,0	18,6	10,5	21,5
Aantal personeelsleden zal gelijk blijven	69,1	52,6	67,5	50,0

\* <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 tabel 5.5, levert voor de vestigingen tot twintig werknemers het inzicht op dat men in de westelijke provincie heel wat optimistischer gestemd was met betrekking tot de evolutie van de werkgelegenheid: men voorspelde heel wat vaker een toename dan een afname, terwijl in Oost ongeveer even vaak een daling dan een stijging verwacht werd. Dit verschil in houding ligt in het verlengde van het verschil tussen de regio's op het vlak van effectieve werkgelegenheidsgroei in 2001 (tabel 5.2). Bij de vooruitzichten van de macro-organisaties vinden we geen subregionale verschillen.

**Tabel 5.5** Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de subregio's West en Oost, in %

Verwachte evolutie	West		Oost	
	<20 wns. (N=60)	≥20 wns. (N=94)	<20 wns. (N=52)	≥20 wns. (N=76)
Aantal personeelsleden zal toenemen	23,9	28,2	15,5	29,4
Aantal personeelsleden zal afnemen	9,0	18,3	13,4	19,1
Aantal personeelsleden zal gelijk blijven	67,2	53,5	71,2	51,6

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De opsplitsing naar sector (tabel 5.6) leert dat de respondenten in de industriële bedrijven, zowel die met minder als die vanaf twintig werknemers, het meest pessimistisch ingesteld waren: zij verwachtten beduidend vaker een

daling in het aantal personeelsleden dan een stijging. In de quartaire sector is men het meest optimistisch: bij de kleine organisaties was er zelfs geen enkele respondent die een negatieve evolutie voorzag. Ook in de tertiaire vestigingen wordt vaker een toename dan een afname voorspeld, maar het optimisme is hier iets minder uitgesproken dan in de quartaire sector.

**Tabel 5.6** Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 naar sector voor de provincie Oost-Vlaanderen, in %

Verwachte evolutie	Primair/secundair (N=67)		Tertiair (N=112)		Quartair (N=103)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Aantal personeelsleden zal toenemen	14,3	23,8	21,1	31,1	26,7	31,5
Aantal personeelsleden zal afnemen	23,8	27,2	7,9	15,9	0,0	12,8
Aantal personeelsleden zal gelijk blijven	61,9	49,1	71,1	53,0	73,3	55,7

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002



## Hoofdstuk 6

### Opleiding

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

#### 6.1 | Vorming in organisaties

Het aandeel vormingsorganisaties<sup>5</sup> 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 het Gewest heeft Oost-Vlaanderen iets minder vormingsorganisaties: 50,5% van de micro- en 92,5% van de macro-organisaties biedt 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

---

<sup>5</sup> Vormingsorganisaties zijn organisaties die in een bepaald jaar (in dit geval 2001) in één of andere vorm van opleiding voorzagen.

externe opleidingsverstrekkers). Dit geldt in het bijzonder voor de grotere vestigingen: ruim drie kwart combineert beide opleidingsvormen.

**Tabel 6.1** Percentage vormingsorganisaties in 2001 voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen

Vormingsorganisaties	Oost-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=115)	≥20 wns. (N=202)	<20 wns. (N=630)	≥20 wns. (N=1019)
Geen vorming	49,6	7,5	46,0	6,8
Enkel intern	10,9	7,7	15,2	5,2
Enkel extern	11,9	7,4	9,5	9,8
Intern & extern	27,7	77,5	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 Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

Opleidingsvorm	Oost-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=53)	≥20 wns. (N=147)	<20 wns. (N=301)	≥20 wns. (N=780)
Intern, los van de werkplek	18,1	19,4	17,2	20,5
Intern, op de werkplek	35,7	39,7	41,9	32,0
Extern	46,3	40,9	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. Dit patroon vinden we vreemd genoeg niet terug in de cijfers voor Oost-Vlaanderen: hier besteden kleine organisaties een groter deel van de opleidingsuren aan externe vorming dan grote vestigingen. Verder blijkt dat zowel in het Gewest als in de provincie *on the job* opleidingen populairder zijn dan interne opleidingen los van de werkplek.

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 Oost-Vlaanderen en in Vlaanderen, in %

Opleidingsdoel	Oost-Vlaanderen (N=146)	Vlaanderen (N=775)
Algemene kennis en/of vaardigheden	18,8	26,1
Specifieke kennis en/of vaardigheden	81,2	73,9

\* Gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In tabel 6.3 lezen we dat Oost-Vlaamse organisaties gemiddeld ruim vier vijfde van hun opleidingsuren toespitsen op bedrijfs- of jobspecifieke kennis en vaardigheden. In het Gewest is de verhouding tussen vorming met een specifiek en vorming met een algemeen doel iets meer in balans. Dat opleidingen op maat van het bedrijf of de job meer succes genieten is niet echt een verrassing: men kan verwachten dat dergelijke opleidingen een directere, of althans meer zichtbare impact hebben op de bedrijfsperformantie. Bovendien loopt een organisatie die veel algemene opleidingen aanbiedt het risico dat sommige werknemers hun opgedane kwalificaties elders gaan verzilveren. Er zijn geen significante verbanden tussen de vorm en het doel van de opleiding: het is dus bijvoorbeeld niet zo dat interne opleidingen significant vaker focussen op specifieke vaardigheden en externe vorming op algemene kennis.

## 6.2 | Participatie van werknemers aan vorming

Het antwoord op de vraag of een vestiging al dan niet opleiding organiseert, is op zich betekenisvol, maar voor een genuanceerd beeld dienen we ook te achterhalen hoeveel werknemers - en liefst ook welke werknemers - bij deze vormingsinitiatieven werden betrokken. Er is bijvoorbeeld een groot verschil tussen een organisatie die enkel haar kaderleden op cursus stuurt, en een organisatie die voor al haar personeelscategorieën vorming op maat voorziet. De vorige paragraaf had de inrichting of organisatie van opleiding tot voorwerp, in wat volgt concentreren we ons op de deelname aan vorming. Om de

participatiegraad in te schatten kreeg de respondent de vraag hoe groot het aandeel werknemers was dat in 2001 één of meerdere opleidingen volgde. Zoals in hoofdstuk 4 werd ook hier een onderscheid gemaakt tussen uitvoerend, ondersteunend en leidinggevend personeel.

Tabel 6.4 geeft voor de provincie Oost-Vlaanderen 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.

**Tabel 6.4** Percentage werknemers dat in 2001 opleiding volgde voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen

Participatiegraad	Oost-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=74)	≥20 wns. (N=173)	<20 wns. (N=391)	≥20 wns. (N=966)
Algemeen	36,0	63,0	35,8	54,6
Uitvoerend personeel		63,4		56,9
Ondersteunend personeel		58,4		45,0
Leidinggevend personeel		68,9		56,9

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

Qua vormingsparticipatie scoort Oost-Vlaanderen even goed als Vlaanderen voor wat betreft de micro-organisaties, en ruim acht procentpunten beter voor de vestigingen vanaf twintig werknemers. Uit de opsplitsing naar personeelscategorie blijkt dat dit laatste verschil vorm krijgt door hogere participatiegraden in elke groep. Vooral de vormingsdeelname van ondersteunend en leidinggevend personeel ligt in Oost-Vlaanderen flink hoger dan in het Gewest. Vergelijken we de personeelscategorieën onderling, dan zien we dat het kader in de grotere Oost-Vlaamse vestigingen het meest van opleiding, gevolgd door de groep van uitvoerenden - dit zijn de zogenaamde 'kernwerknemers' - en het ondersteunend personeel. In Vlaanderen als geheel participeren uitvoerende en leidinggevende werknemers in gelijke mate aan vorming; hier is de achterstand van het ondersteunend personeel nog iets groter.

Tabel 6.4 geeft de participatie weer over alle vestigingen heen, dus met inbegrip van de niet-vormingsorganisaties. We kunnen de noemer van onze in-

dex ook beperken tot de personen die tewerkgesteld zijn in organisaties die vorming aanbieden. Tabel 6.5 vat het resultaat van deze oefening samen.

**Tabel 6.5** Percentage werknemers dat in 2001 binnen vormingsorganisaties opleiding volgde voor de provincie Oost-Vlaanderen en voor Vlaanderen

Participatiegraad	Oost-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=37)	≥20 wns. (N=160)	<20 wns. (N=198)	≥20 wns. (N=894)
Algemeen	57,3	64,1	55,5	56,1
Uitvoerend personeel		64,6		58,5
Ondersteunend personeel		59,3		46,1
Leidinggevend personeel		69,6		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 in Vlaanderen nagenoeg gelijk - voor Oost-Vlaanderen ligt het bij de grotere organisaties een zevental procentpunten hoger. Dit laat ons toe te besluiten dat werknemers in kleine Oost-Vlaamse vestigingen een maar iets geringere 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 6.4 - is grotendeels terug te voeren op het gegeven dat minder kleinere organisaties opleiding organiseren, hetgeen we in tabel 6.1 illustreerden.





## Bibliografie

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

<http://www.paso.be>

