


Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO)

PASO

Flanders



 Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap



ESF in VLAANDEREN 2000 - 2006



Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO)

Editie 2003

Provinciaal rapport

Profiel van de Vlaams-Brabantse organisaties
op basis van de PASO-enquête

Steven Marx, Gert Theunissen, Monique Ramioul (HIVA)
m.m.v. Isabel De Winter (Kamer voor Handel en Nijverheid
arrondissement Halle-Vilvoorde) en Roel Golvers (Kamer
voor Handel en Nijverheid van het arrondissement Leuven)

Een onderzoek in opdracht van de Kamer voor Handel en Nijverheid
arrondissement Halle-Vilvoorde en de Kamer voor Handel en
Nijverheid van het arrondissement Leuven

Colofon

Provinciaal rapport. Profiel van de Vlaams-Brabantse organisaties op basis van de PASO-enquête / Steven Marx, Gert Theunissen, Monique Ramioul, Isabel De Winter & Roel Golvers. Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO). Editie 2003. - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid (HIVA), 2003, 72 p.

Auteurs: **Steven Marx** is socioloog en wetenschappelijk medewerker aan het HIVA.
Gert Theunissen is socioloog en wetenschappelijk medewerker aan het HIVA.
Monique Ramioul is socioloog, hoofd van de sector Arbeid en Organisatie van het HIVA en copromotor van het PASO-onderzoek.
Isabel De Winter, Kamer voor Handel en Nijverheid arrondissement Halle-Vilvoorde.
Roel Golvers, Kamer voor Handel en Nijverheid van het arrondissement Leuven.

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

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

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

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

De volgende partners ondersteunen het project:

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

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

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

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

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

Inhoud

Lijst tabellen en figuren	5
Hoofdstuk 1. Inleiding	11
Hoofdstuk 2. Het ruimere onderzoekskader	13
2.1 PASO Flanders	13
2.2 Regionale omschrijving	15
2.3 Het organisatielandschap in de provincie Vlaams-Brabant	16
2.4 Responsanalyse	18
2.5 Welke organisaties hebben deelgenomen?	20
Hoofdstuk 3. Werkgelegenheid	25
3.1 Tijdelijke arbeid	26
3.2 Uitzendarbeid	27
3.3 Deeltijdarbeid	28
3.4 Diversiteit: aanwezigheid van kansengroepen op de arbeidsmarkt	30
Hoofdstuk 4. Vacatures en selectie	39
4.1 Waren er vacatures?	39
4.2 Vacatures ter uitbreiding of ter vervanging?	41
4.3 Hoe werden vacatures ingevuld?	42
4.4 Vacatures ja, en aanwervingen?	44
4.5 Geen vacatures of aanwervingen, maar waarom niet?	45
4.6 Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel	47
4.7 Moeilijk invulbare vacatures en hoe men daarmee omgaat	50
Hoofdstuk 5. Dynamiek op de arbeidsmarkt	59
5.1 Instroom, uitstroom en groei	59
5.2 Verwachte evolutie van de werkgelegenheid	62

Hoofdstuk 6. Opleiding	65
6.1 Vorming in organisaties	65
6.2 Participatie van werknemers aan vorming	67
Bibliografie	71

Lijst tabellen

Hoofdstuk 2	HET RUIMERE ONDERZOEKSKADER	
Tabel 2.1	Vergelijking van de populatiegegevens voor de provincie Vlaams-Brabant met deze voor Vlaanderen	17
Tabel 2.2	Vergelijking van de populatiegegevens voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde	18
Tabel 2.3	Vergelijking van de respons- en de populatiegegevens voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen	19
Tabel 2.4	Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %	21
Tabel 2.5	Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, in %	21
Tabel 2.6	Structuur van de vestigingen voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %	22
Tabel 2.7	Structuur van de vestigingen voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, in %	23
Hoofdstuk 3	WERKGELEGENHEID	
Tabel 3.1	Contractvorm van werknemers naar grootte voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %	26
Tabel 3.2	Contractvorm van werknemers naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Vlaams-Brabant, in %	26
Tabel 3.3	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant	28
Tabel 3.4	Arbeidsregime van werknemers naar grootte voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %	29
Tabel 3.5	Arbeidsregime van werknemers naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant, in %	29
Tabel 3.6	Tewerkstelling van mannen en vrouwen voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %	30
Tabel 3.7	Arbeidsregime van werknemers naar geslacht voor de provincie Vlaams-Brabant, in %	32
Tabel 3.8	Opleidingsniveau van werknemers voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %	34

Tabel 3.9	Opleidingsniveau van werknemers naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant, in %	35
Tabel 3.10	Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar grootte voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen	36
Tabel 3.11	Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant	37

Hoofdstuk 4 **VACATURES EN SELECTIE**

Tabel 4.1	Percentage vestigingen met vacatures in 2001 voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen	40
Tabel 4.2	Percentage vestigingen met vacatures in 2001 naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant	40
Tabel 4.3	Aantal uitbreidings- en vervangingsvacatures tussen 1 januari 2001 en 31 december 2001, voor vestigingen in de provincie Vlaams-Brabant met twintig werknemers of meer	41
Tabel 4.4	Manier van invulling van vacatures naar personeelscategorie voor de provincie Vlaams-Brabant, in %	43
Tabel 4.5	Percentage vestigingen dat in 2001 al dan niet tijdelijk nieuwe werknemers via externe kanalen heeft angeworven, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen	44
Tabel 4.6	Percentage vestigingen dat in 2001 al dan niet tijdelijk nieuwe werknemers via externe kanalen heeft angeworven, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant	44
Tabel 4.7	Redenen voor de afwezigheid in 2001 van vacatures of externe aanwervingen, naar grootte en voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %	46
Tabel 4.8	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %	47
Tabel 4.9	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Vlaams-Brabant, in %	49
Tabel 4.10	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, in %	50
Tabel 4.11	Redenen voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Vlaams-Brabant, in %	53
Tabel 4.12	Maatregelen als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Vlaams-Brabant, in %	56

Hoofdstuk 5	DYNAMIEK OP DE ARBEIDSMARKT	
Tabel 5.1	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant, in %	62
Tabel 5.2	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant, in %	64
Hoofdstuk 6	OPLEIDING	
Tabel 6.1	Percentage vormingsorganisaties in 2001 voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen	66
Tabel 6.2	Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsvorm voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %	66
Tabel 6.3	Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsdoel voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie Vlaams-Brabant en in Vlaanderen, in %	67
Tabel 6.4	Percentage werknemers dat in 2001 binnen vormingsorganisaties opleiding volgde voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen	69

Lijst figuren

Hoofdstuk 3		WERKGELEGENHEID	
Figuur 3.1	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor Vlaanderen, de provincie Vlaams-Brabant en de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde		27
Figuur 3.2	Tewerkstelling van mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant, in %		31
Figuur 3.3	Percentage voltijds werkende mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant		32
Figuur 3.4	Opleidingsniveau van werknemers voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, in %		34
Hoofdstuk 4		VACATURES EN SELECTIE	
Figuur 4.1	Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar personeelscategorie voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen		51
Figuur 4.2	Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant		52
Hoofdstuk 5		DYNAMIEK OP DE ARBEIDSMARKT	
Figuur 5.1	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %		60
Figuur 5.2	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, in %		61
Figuur 5.3	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %		62
Figuur 5.4	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, in %		63
Hoofdstuk 6		OPLEIDING	
Figuur 6.1	Percentage werknemers dat in 2001 opleiding volgde voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen		68



Hoofdstuk 1

Inleiding

Dit rapport biedt een unieke inkijk in het Vlaams-Brabantse organisatieland- schap. 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 uit- gebreed hoofdstuk over werkgelegenheid, met onder andere ruime aandacht voor het diversiteitsthema. Daarna wordt ingezoomd op vacatures en de selec- tie van personeel. Aansluitend brengen we de dynamiek op de regionale ar- beidsmarkt - 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 de arrondissementen Halle-Vilvoorde en Leuven.

Dit rapport kwam tot stand dankzij de Kamers voor Handel en Nijverheid van Leuven en Halle-Vilvoorde 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 scheidt 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 van Antwerpen 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 on line invullen. De kleinste vestigingen (minder dan tien werknemers) en vestigingen die geen toegang hadden tot het web, kregen een schriftelijke versie van de vragenlijst (postenquête). De eerste brief met folder werd gevolgd door een schriftelijke rappel en twee telefonische follow-ups. Ook hier kregen de organisaties uitdrukkelijk de mogelijkheid een schriftelijke vragenlijst aan te vragen. We peilden tevens naar de redenen van non-respons bij organisaties die niet wensten deel te nemen aan het onderzoek.

2.2 | Regionale omschrijving

De analyses die in dit rapport worden voorgesteld, hebben betrekking op de provincie Vlaams-Brabant. 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 voor de provincie in haar geheel, maar ook voor de twee arrondissementen die haar samenstellen, met name het arrondissement Leuven en het arrondissement Halle-Vilvoorde. 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.¹

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

2.3 | Het organisatielandschap in de provincie Vlaams-Brabant

In dit deel wordt kort een overzicht gegeven van 'het organisatielandschap' in de provincie Vlaams-Brabant. In tabellen 2.1 en 2.2 wordt de verdeling over sector en grootte voorgesteld voor alle vestigingen uit Vlaams-Brabant. 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 Vlaams-Brabantse en Vlaamse vestigingenpopulatie op. Naar grootte zijn de verschillen zelfs te klein om te bespreken. Ook naar sector zijn de afwijkingen eerder gering. Sterker uitgebouwd in Vlaams-Brabant zijn de tertiaire deelsectoren Vervoer, Opslag en Communicatie en Financiële en Zakelijke Dienstverlening. Ook Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen, een quataire deelsector, is relatief gesproken beter ontwikkeld. De secundaire sectoren Industrie en Bouw daarentegen maken in Vlaams-Brabant een kleiner aandeel uit van de totale groep van organisaties dan dit in Vlaanderen het geval is.

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

Tabel 2.1 Vergelijking van de populatiegegevens voor de provincie Vlaams-Brabant met deze voor Vlaanderen

	Vlaams-Brabant		Vlaanderen	
	N	%	N	%
Sector				
Landbouw en Ontginning	642	2,8	4 762	3,0
Industrie	1 805	7,8	16 311	10,3
Bouw	2 213	9,6	17 443	11,0
Handel en Horeca	8 515	36,8	57 325	36,2
Vervoer, Opslag en Communicatie	1 271	5,5	7 459	4,7
Financiële en Zakelijke Dienstverlening	5 754	24,8	36 274	22,9
Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen	1 225	5,3	7 208	4,6
Gezondheidszorg en Onderwijs	1 746	7,5	11 731	7,4
Grootte				
<10 werknemers	18 300	79,0	127 054	80,2
10-49 werknemers	3 776	16,3	24 692	15,6
50-99 werknemers	581	2,5	3 611	2,3
100-199 werknemers	282	1,2	1 817	1,2
≥200 werknemers	232	1,0	1 339	0,8
Totaal	23 171	100,0	158 513	100,0

* Ongewogen.

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

Tabel 2.2 laat toe de populatieprofielen van de twee Vlaams-Brabantse arrondissementen te vergelijken. Het arrondissement Leuven herbergt een iets groter aandeel hele kleine organisaties (minder dan tien werknemers), in Halle-Vilvoorde zijn de grootste vestigingen (vanaf tweehonderd werknemers) tweemaal zo sterk vertegenwoordigd (1,3 tegenover 0,6%). Bekijken we de sectorale structuur, dan zien we dat in Leuven de primaire bedrijvigheid en de quartaire activiteit Gezondheidszorg en Onderwijs sterker zijn uitgebouwd, terwijl in Halle-Vilvoorde meer organisaties een dienstverlenend karakter hebben: elk van de drie tertiaire deelsectoren is hier beter vertegenwoordigd dan in Leuven.

Tabel 2.2 Vergelijking van de populatiegegevens voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde

	Leuven		Halle-Vilvoorde	
	N	%	N	%
Sector				
Landbouw en Ontginning	447	4,5	195	1,5
Industrie	744	7,4	1 061	8,1
Bouw	974	9,7	1 239	9,4
Handel en Horeca	3 607	36,0	4 908	37,3
Vervoer, Opslag en Communicatie	385	3,9	886	6,7
Financiële en Zakelijke Dienstverlening	2 403	24,0	3 351	25,5
Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen	563	5,6	662	5,0
Gezondheidszorg en Onderwijs	888	8,9	858	6,5
Grootte				
<10 werknemers	8 190	81,8	10 110	76,8
10-49 werknemers	1 460	14,6	2 316	17,6
50-99 werknemers	193	1,9	388	3,0
100-199 werknemers	105	1,1	177	1,3
≥200 werknemers	63	0,6	169	1,3
Totaal	10 011	100,0	13 160	100,0

* Ongewogen.

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

2.4 | Responsanalyse

De verdeling van de verschillende sectoren en grootteklassen in het responsbestand wijkt in sommige gevallen sterk af van de verdelingen die we hierboven zagen voor de populatiegegevens. Tabel 2.3 geeft een vergelijking tussen de respons en de populatie voor de provincie Vlaams-Brabant en het Vlaams Gewest. We bespreken hieronder in beknopt verslag de respons en populatie van Vlaams-Brabant, samen met de gevolgen voor het bestand en het wegen van de data. Een analoge redenering kan worden toegepast op de data voor Vlaanderen.

Eerst bekijken we de respons en de populatiegegevens naar grootte. Dit is ook waar de grootste afwijkingen tussen respons en populatie zitten. Uit de populatiegegevens bleek dat de overgrote meerderheid (88%) van de organisaties minder dan twintig werknemers telt. De grote organisaties daarentegen maken slechts 2% uit van het totale populatiebestand. Uit het responsbestand komt een geheel ander beeld naar voren. Hier zijn de organisaties namelijk min of meer gelijk verdeeld over de drie grootteklassen. Deze afwijking tussen respons en populatie was echter gepland. Bij het uittekenen van het steekproefplan beslisten we immers om aan grote organisaties een grotere 'trek-

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

Tabel 2.3 Vergelijking van de respons- en de populatiegegevens voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen

	Respons Vlaams-Brabant		Populatie Vlaams-Brabant		Respons Vlaanderen		Populatie Vlaanderen	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sector								
Primair/secundair	52	15,7	4 660	20,1	479	23,9	38 516	24,3
Tertiair	173	52,1	15 540	67,1	777	38,7	101 058	63,8
Quartair	107	32,2	2 971	12,8	751	37,4	18 939	12,0
Grootte								
<20 werknemers	119	35,8	20 342	87,8	701	34,9	140 311	88,5
20-99 werknemers	123	37,1	2 315	10,0	692	34,5	15 046	9,5
≥100 werknemers	90	27,1	514	2,2	614	30,6	3 156	2,0
Totaal	332	100,0	23 171	100,0	2 007	100,0	158 513	100,0

* Ongewogen.

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

Ook naar sector laten respons en populatie een andere verdeling zien. Zo blijkt dat in het bestand organisaties uit de quartaire sector sterk oververtegenwoordigd zijn, en dat de primaire/secundaire en 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 quartaire sector iets hoger dan deze in de tertiaire sector. Ook hier weer wordt er gewerkt met wegingen die de vastgestelde afwijkingen teniet doen. Concreet wil dit zeggen dat in de tabellen waar geen onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende sectoren, een weging wordt toegepast die vestigingen uit de primaire/secundaire en tertiaire sectoren iets zwaarder laat meetellen, en organisaties uit de quartaire sector iets minder zwaar.

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

2.5 | Welke organisaties hebben deelgenomen?

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

2.5.1 | Familiaal karakter van de vestigingen

Een organisatie kan als een familiebedrijf worden geklasseerd wanneer de eigendom en het management niet gescheiden zijn maar worden gecontroleerd door één familie. Wat betreft eigendom, moet de meerderheid ($\geq 50\%$) van de aandelen in familiale handen zijn. Wat het management aangaat, moeten de leidinggevende functies overwegend door familieleden worden uit-

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

geoeffend. Het familiale karakter is dus een samengestelde variabele op basis van twee vragen. De antwoordpercentages op deze vragen zijn ook weergegeven in tabel 2.4. Deze vragen werden enkel gesteld aan vestigingen die aangaven geen publieke instelling te zijn, dus enkel aan de private organisaties.

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

	Vlaams-Brabant (N=235)		Vlaanderen (N=1 310)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Familiaal karakter	68,9	29,4	74,6	41,3
Bedrijfsleiding in handen van één familie	69,6	29,6	77,9	42,0
Eigendom in handen van één familie	72,0	35,8	77,9	47,4

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In zowat 70% van de kleine Vlaams-Brabantse vestigingen is zowel de leiding als de eigendom in handen van één familie. Bij de organisaties vanaf twintig werknemers daalt het aandeel organisaties met een familiaal karakter tot drie op tien. Vooral dit laatste percentage ligt een stuk onder het Vlaamse gemiddelde (41,3%).

In de provincie Vlaams-Brabant zijn er dus gevoelig minder familiaal getinte organisaties dan in het Vlaams Gewest. Uit tabel 2.5, die een vergelijking maakt tussen de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, blijkt dat de afwijking tussen Vlaanderen en de provincie bij de vestigingen vanaf twintig werknemers uitsluitend te wijten is aan het lage aantal familiale organisaties in het arrondissement Halle-Vilvoorde. In de regio Leuven ligt het aandeel met 46% boven het Vlaamse gemiddelde.

Tabel 2.5 Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, in %

	Leuven (N=99)		Halle-Vilvoorde (N=136)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Familiaal karakter	69,7	46,1	68,0	20,0
Bedrijfsleiding in handen van één familie	69,7	46,1	68,8	20,4
Eigendom in handen van één familie	73,4	48,5	70,3	28,6

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

2.5.2 | Structuur van de vestigingen

Een tweede achtergrondvariabele die we even op de voorgrond wensen te plaatsen, is de (hiërarchische) structuur. Vermits de PASO-bevraging plaatsvond op het niveau van vestigingen, is het belangrijk te weten of deze vestigingen zelfstandige organisaties zijn, ofwel de hoofdzetel vormen van een geheel met meerdere vestigingen, ofwel een vestiging zijn van een groter geheel, maar niet de hoofdzetel. Bij de deelvestigingen en hoofdzetels werd een onderscheid gemaakt tussen Belgische en internationale entiteiten (tabel 2.6).

Tabel 2.6 Structuur van de vestigingen voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %

Structuur	Vlaams-Brabant (N=327)		Vlaanderen (N=1 980)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Zelfstandige vestiging zonder bijkomende vestigingen	77,9	43,4	78,5	47,6
Hoofdzetel van een Belgische vestiging of overheid met meerdere vestigingen	6,2	22,7	7,2	19,5
Hoofdzetel van een buitenlandse vestiging of overheid met meerdere vestigingen	2,5	4,3	1,3	1,7
Vestiging van een Belgische vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	8,4	12,6	8,3	19,0
Vestiging van een buitenlandse vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	5,0	17,0	4,8	12,2

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

Kleine organisaties vormen veel vaker dan grotere een op zich staande eenheid: bijna 80% van deze kleinere vestigingen is in Vlaams-Brabant een zelfstandige organisatie zonder bijkomende vestigingen, tegenover 43% van de macro-organisaties. Voor de organisaties tot twintig werknemers verschilt de provinciale verdeling nauwelijks van de Vlaamse. Wat betreft de structuur van de macro-organisaties noteren we in Vlaams-Brabant een iets kleiner aandeel zelfstandige vestigingen, een groter aandeel hoofdzetels 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 duidelijke subregionale verschillen vast (tabel 2.7). Organisaties in de regio Leuven hebben vaker een 'autonoom karakter': we vinden hier in beide grootteklassen beduidend meer zelfstandige vestigingen en hoofdzetels terug. In Halle-Vilvoorde zijn veel vestigingen in de brede zin ook vestigingen in de enge zin van het woord, namelijk die van onderdeel van een grotere entiteit. Vooral het kwart macro-organisaties dat deel uitmaakt van een buitenlandse

organisatie of overheid springt in het oog. In Leuven bedraagt het aandeel van dit vestigingstype slechts 2,5%.

Tabel 2.7 Structuur van de vestigingen voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, in %

Structuur	Leuven (N=138)		Halle-Vilvoorde (N=189)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Zelfstandige vestiging zonder bijkomende vestigingen	80,7	54,8	74,5	36,7
Hoofdzetel van een Belgische vestiging of overheid met meerdere vestigingen	8,3	29,6	3,7	18,7
Hoofdzetel van een buitenlandse vestiging of overheid met meerdere vestigingen	3,1	2,5	1,8	5,4
Vestiging van een Belgische vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	6,5	10,6	10,8	13,8
Vestiging van een buitenlandse vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	1,5	2,5	9,2	25,4

* <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 Vlaams-Brabant betekent dit dat de globale respons van 332 eenheden (cf. tabel 2.3) iets terugvalt: 297 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 297 organisaties bedraagt 33 358 werknemers. Opnieuw blijkt de scheeftekening naar vestigingsgrootte. De gemiddelde werkgelegenheid per vestiging ligt met 112 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 Vlaams-Brabantse werkgelegenheid.

Het zwaartepunt van deze werkgelegenheid ligt in de tertiaire sector: met 54% van de werkenden is deze sector het sterkst vertegenwoordigd. De quartaire organisaties nemen 27% van de werknemers voor hun rekening, de overige 19% werkt in de primaire of de secundaire sector. Ook naar sector kunnen we dus veralgemeenbare uitspraken doen.

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

3.1 | Tijdelijke arbeid

Op basis van de eerste golf van de PASO-bevraging stellen we vast dat gemiddeld genomen 90% van alle Vlaamse werknemers is tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur (tabel 3.1). Dit geldt zowel voor de organisaties met minder dan twintig werknemers als voor de grotere organisaties vanaf twintig werknemers. Voor de provincie Vlaams-Brabant liggen de cijfers nog hoger: over de drie grootteklassen heen werkt hier ongeveer 93% met een contract van onbepaalde duur.

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

Contractvorm	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	Vlaams-Brabant (N=94)	Vlaanderen (N=574)	Vlaams-Brabant (N=94)	Vlaanderen (N=519)	Vlaams-Brabant (N=60)	Vlaanderen (N=408)
Onbepaalde duur	93,3	91,2	92,3	89,5	93,0	91,1
Bepaalde duur	2,9	5,6	6,3	8,6	6,4	8,0
Andere	3,8	3,2	1,4	1,9	0,6	0,9

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Deze percentages verschillen echter wel per sector (tabel 3.2). De quartaire sector maakt in grotere mate gebruik van contracten van bepaalde duur (16%). Dit is een bevestiging van een gegeven dat reeds langer gekend is, met name dat de overheid(ssectoren) vaker met 'precaire' contracten werkt dan de private sectoren. In de primaire/secundaire sector is het contract van onbepaalde duur nog duidelijk de norm (97,6%).

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

Contractvorm	Primair/secundair (N=30)	Tertiair (N=63)	Quartair (N=61)
Onbepaalde duur	97,6	95,4	82,4
Bepaalde duur	2,0	,8	15,8
Andere	0,5	0,7	1,8

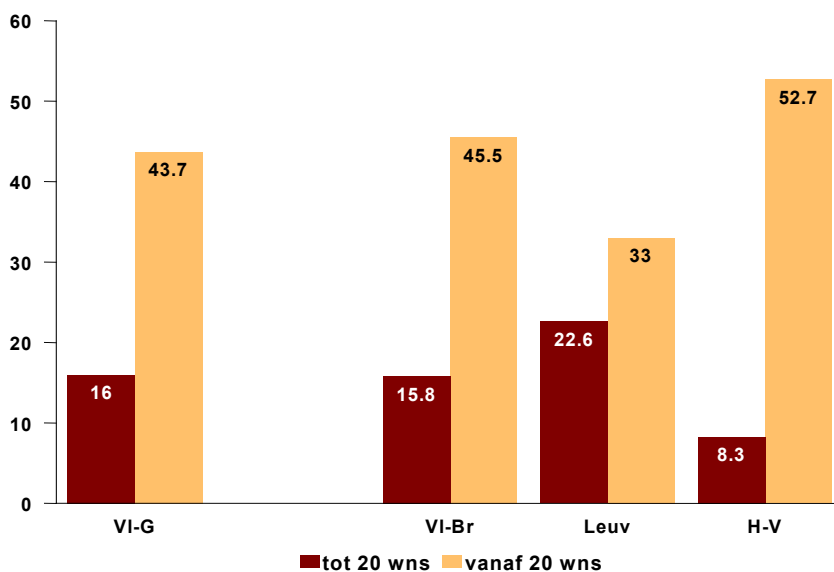
* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

3.2 | Uitzendarbeid

Uitzendarbeid kan bekeken worden als een specifieke vorm van tijdelijk werken. Nog meer dan tijdelijke arbeid is uitzendarbeid een flexibiliteitsinstrument. Bij stijgingen in de vraag of onvoorziene problemen, kunnen dankzij uitzendarbeid vlot extra werkkrachten worden ingezet voor een korte termijn. Uit een vraag rond gebruikte flexibiliteitsvormen bleek zelfs dat in de grotere organisaties uitzendarbeid de meest toegepaste flexibiliteitsvorm is om voorziene stijgingen in de vraag op te vangen. Ook bij onvoorziene stijgingen in de vraag wordt door veel grote organisaties uitzendarbeid als hulpmiddel ingeroepen, maar bij dit soort fluctuaties is overwerk de populairste maatregel. Bij de kleine vestigingen was het beeld helemaal anders. Hier antwoordde bijna niemand dat uitzendarbeid wordt toegepast om stijgingen in de vraag op te vangen. Overwerk bleek hier, naast extra tijdelijke contracten, inzet van collega's en variabele arbeidstijden de meest gehanteerde oplossing te zijn. Figuur 3.1 geeft het aandeel weer van de vestigingen die in 2001 uitzendkrachten hebben ingezet. Zoals ook reeds uit de gebruikte flexibiliteitsvormen bleek, is uitzendarbeid duidelijk meer ingeburgerd in grotere organisaties. Bij de kleine vestigingen maakte slechts 16% gebruik van uitzendarbeid in 2001, een percentage dat oploopt tot 46% bij de grote vestigingen. Het verschil moet wel enigszins genuanceerd worden, daar de kans dat een macro-organisatie uitzendkrachten inzet per definitie groter is dan een organisatie waar maar weinig mensen werken.

Figuur 3.1 Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor Vlaanderen, de provincie Vlaams-Brabant en de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde



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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Figuur 3.1 leert ons ook dat de kleine organisaties in het arrondissement Leuven veel vaker gebruik maken van uitzendarbeid (22%) dan deze in het arrondissement Halle-Vilvoorde (8%). Bij de grotere organisaties komt een geheel ander beeld naar voren. In het arrondissement Leuven maakt één derde van de grotere organisaties gebruik van uitzendarbeid, wat een stuk lager is dan het Vlaamse gemiddelde. In Halle-Vilvoorde daarentegen stijgt dit percentage tot bijna 53%, wat dan weer een stuk hoger is dan de cijfers voor Vlaanderen gemiddeld.

De grootste verschillen in het gebruik van uitzendarbeid zijn echter terug te vinden tussen de verschillende sectoren (tabel 3.3). Vooral de quartaire sector hinkt achterop. Geen enkele van de ondervraagde kleine vestigingen en slechts 11% van de grote vestigingen heeft in deze sector uitzendkrachten ingeschakeld. In de andere sectoren heeft meer dan 60% van de organisaties vanaf twintig werknemers in 2001 gebruik gemaakt van uitzendarbeid. Bij de kleinere organisaties is deze flexibilitetsvorm in de tertiaire sector relatief het populairst.

Tabel 3.3 Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant

Uitzendarbeid	Primair/secundair (N=39)		Tertiair (N=125)		Quartair (N=76)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	15,4	61,9	18,0	62,8	0,0	10,9

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

3.3 | Deeltijdarbeid

Tabel 3.4 geeft een vergelijking tussen Vlaams-Brabant en Vlaanderen op het gebied van deeltijdwerk. De Vlaams-Brabantse werknemers werken iets vaker voltijds, en dit in alle grootteklassen.

Verder geeft de tabel de verdeling weer van de verschillende regimes deeltijdarbeid. Binnen de deeltijdse regimes is de klassieke halftijdse job (50-75%) nog steeds dominant. In elke grootteklasse neemt deze vorm het grootste aandeel deeltijdwerknemers voor zijn rekening. In Vlaams-Brabant is de 'grote deeltijd baan' (75-100%) echter bijna even populair als de halftijdse job. In de quartaire sector zijn er zelfs evenveel werknemers tewerkgesteld in dit regime als in de klassieke halftijdse job. Waar in Vlaanderen de kleinste deeltijdjobs duidelijk meer voorkomen in kleinere organisaties zien we dit fenomeen in Vlaams-Brabant niet terugkomen. Het aandeel werknemers in een kleine deeltijdse baan blijft ongeveer constant op 4%.

Tabel 3.4 Arbeidsregime van werknemers naar grootte voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %

Arbeidsregime	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	Vlaams-Brabant (N=99)	Vlaandere n (N=580)	Vlaams-Brabant (N=92)	Vlaandere n (N=503)	Vlaams-Brabant (N=55)	Vlaandere n (N=371)
100% (voltijds)	78,1	75,3	80,5	77,0	77,3	75,6
75-100% (deeltijds)	7,3	8,2	7,5	7,7	9,7	9,0
50-75% (deeltijds)	10,6	11,3	8,2	11,2	9,7	13,5
<50% (deeltijds)	3,9	5,2	3,7	4,1	3,4	1,9

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Een belangrijke determinant in het fenomeen van de deeltijdarbeid is de sector. De sectorale verschillen in deeltijdarbeid worden weergegeven in tabel 3.5. We stellen vast dat deeltijdarbeid het meest voorkomt in de quataire sector en het minst in de primaire/secundaire sectoren. In de quataire sector trekt niet enkel het lage aandeel voltijdsen de aandacht, maar ook het zeer hoge aandeel van de klassieke halftijdse job. In de kleine organisaties werkt iets meer dan één werknemer op drie in dit type job en in de grotere organisaties ongeveer één op vijf. 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 ongeveer 94% van het personeel voltijds.

Tabel 3.5 Arbeidsregime van werknemers naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant, in %

Arbeidsregime	Primair/secundair (N=43)		Tertiair (N=136)		Quartair (N=67)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
100% (voltijds)	94,4	93,8	80,0	81,2	50,4	56,5
75-100% (deeltijds)	1,4	3,4	8,6	7,3	7,4	17,1
50-75% (deeltijds)	1,4	2,5	8,0	7,1	35,5	21,3
<50% (deeltijds)	2,8	0,3	3,5	4,4	6,6	5,0

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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

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

3.4 | Diversiteit: aanwezigheid van kansengroepen op de arbeidsmarkt

Diversiteit kunnen we omschrijven als ‘het kleurrijker worden van personeel in organisaties’. Met kleur refereren we niet enkel naar afkomst, maar zeer algemeen naar al het personeel dat afwijkt van ‘de normwerknemer’. Deze normwerknemer wordt in de literatuur vaak voorgesteld als een jonge, hooggeschoolde, autochtone man. Iedereen die daarvan afwijkt, dus ouderen, laaggeschoolden, allochtonen en vrouwen, krijgt het etiket ‘risicogroep’ opgeplakt. Dit verwijst naar hun 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 ‘papieren 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. Algemeen kan men spreken van een 60-40 verhouding tussen mannen en vrouwen. In tabel 3.6 zien we deze ratio gereproduceerd voor de provincie Vlaams-Brabant.

Tabel 3.6 Tewerkstelling van mannen en vrouwen voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %

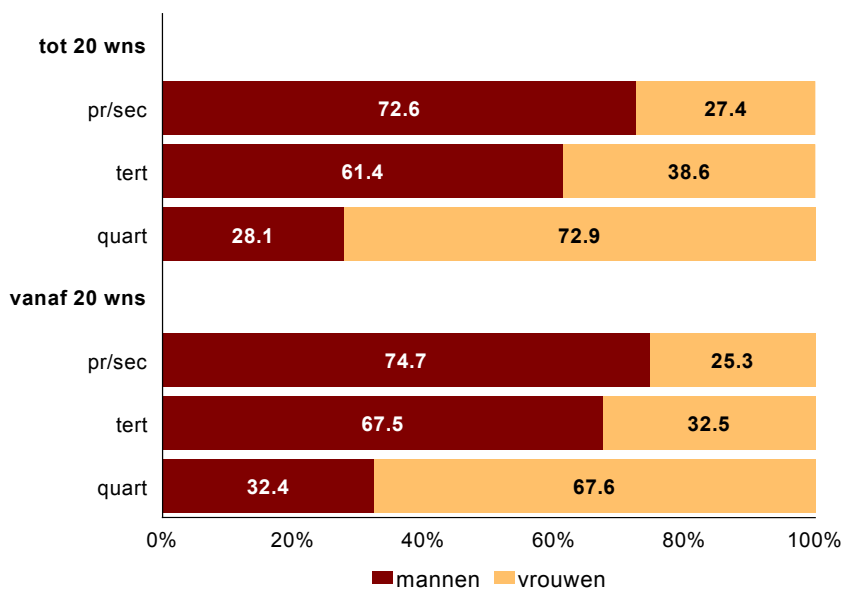
Geslacht	Vlaams-Brabant (N=249)		Vlaanderen (N=1 469)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Mannen	58,7	61,1	57,5	60,6
Vrouwen	41,3	38,9	42,5	39,4

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De arbeidsparticipatie van vrouwen verschilt echter zeer sterk tussen sectoren. In figuur 3.2 wordt de sekseverdeling gegeven in combinatie met sector. Met een in het oog springt het zeer hoge aandeel vrouwen in de quartaire sector: minder dan één op de drie werknemers is hier een man. De tertiaire sector geeft net het omgekeerde beeld: hier is slechts een derde van de werknemers van het vrouwelijk geslacht. De primaire/secundaire sectoren ten slotte zijn duidelijk mannensectoren, met een aandeel mannen van meer dan 70%, zowel in de kleine als in de grotere vestigingen. Samenvattend kunnen we stellen dat het mannelijk overwicht in de industriële sector zeer groot is, dat in de tertiaire sector duidelijk meer mannen werken dan vrouwen, en dat in de quartaire sector er duidelijk meer vrouwen tewerkgesteld zijn.

Figuur 3.2 Tewerkstelling van mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant, in %



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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Vrouwen zijn dan wel meer en meer aanwezig in de Vlaamse organisaties, maar (de evolutie naar) kwantitatieve evenredigheid is nog geen garantie voor (een evolutie naar) kwalitatieve evenwaardigheid. Eén van de voornaamste kwalitatieve aspecten is het al dan niet voltijds werken. Tabel 3.7 kruist arbeidsregime met geslacht en vertelt ons wat reeds lang geweten is: vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen. Terwijl 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: ongeveer één op de vijf vrouwen die tewerkgesteld zijn in een kleine organisatie heeft een arbeidsduur die zich situeert tussen 50 en 75% van het aantal uren die een voltijder presteert. Ook in de grotere organisaties werken veel vrou-

wen in deze klassieke halftijdse job, maar hier zien we dat de grote deeltijdse job (75-100%) net iets populairder is.

Tabel 3.7 Arbeidsregime van werknemers naar geslacht voor de provincie Vlaams-Brabant, in %

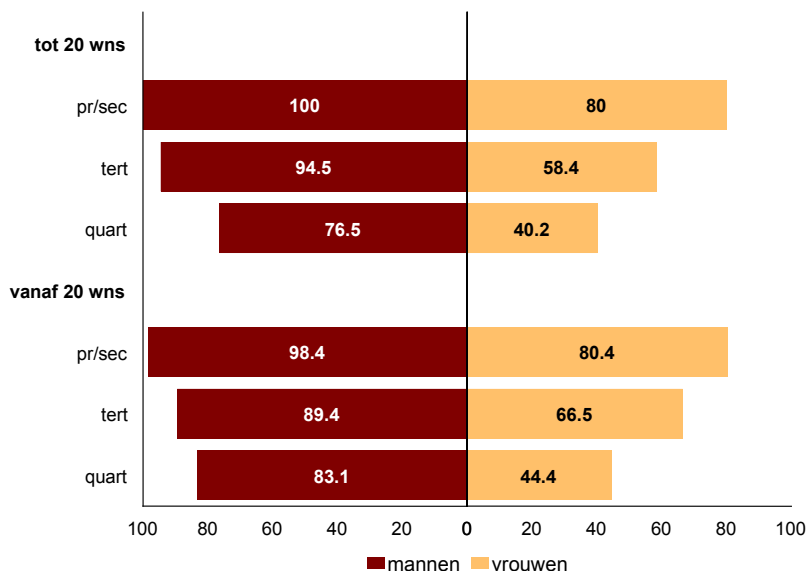
Arbeidsregime	Mannen		Vrouwen	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
100% (voltijds)	94,3	91,0	56,5	59,8
75-100% (deeltijds)	1,0	2,2	15,9	18,9
50-75% (deeltijds)	2,2	3,4	21,9	17,7
<50% (deeltijds)	2,5	3,4	5,8	3,7

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector; N=246.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In de bespreking van deeltijdarbeid werd vastgesteld dat deeltijdjobs meer voorkomen in specifieke sectoren. Deze sectoren bleken zonet ook de sectoren te zijn waar veel vrouwen tewerkgesteld zijn. Een combinatie van deze tabellen geeft een inzicht in hoeverre deeltijdarbeid in deze sectoren enkel afhankelijk is van de aanwezigheid van vrouwen, of dat er misschien ook meer mannen zijn die deeltijds werken.

Figuur 3.3 Percentage voltijds werkende mannen en vrouwen naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant



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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In figuur 3.3 valt eerst en vooral de sectorale logica op bij het deeltijdwerk van mannen: als mannen dan al deeltijds werken, is het eveneens in dienstverlenende sectoren, en dan vooral in de quartaire sector, of nog specifiek, in de subsectoren Gezondheidszorg en het Onderwijs. De aandelen van mannen die deeltijds werken komen echter nergens in de buurt van de vrouwelijke 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.

3.4.2 | Laaggeschoolden

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

Bekijken we in tabel 3.8 de kolom voor Vlaamse organisaties vanaf twintig werknemers, dan zien we dat de aandelen van de drie opleidingsniveaus zeer dicht bij elkaar liggen. De laag- en middelbaar geschoolden vormen elk net iets minder dan een derde van het personeelsbestand, terwijl de middelbaar geschoolden net iets meer dan een derde van de *stock* uitmaken. Ook in de gemiddelde kleine Vlaamse organisatie is ongeveer een derde van het personeelsbestand hooggeschoold. In deze organisaties is de oververtegenwoordiging van middelbaar geschoolden echter meer uitgesproken. In de provincie Vlaams-Brabant verschilt het opleidingsprofiel van de gemiddelde werknemer in vergelijking met Vlaanderen. Zo zien we dat in Vlaams-Brabant duidelijk minder laaggeschoolden tewerkgesteld zijn. In de organisaties vanaf twintig werknemers bedraagt het aandeel laaggeschoolden zelfs maar de helft van het Vlaamse gemiddelde. Ook het aantal middelbaar geschoolden ligt duidelijk lager in de Vlaams-Brabantse organisaties dan in Vlaanderen. Logisch hiermee samenhangend is dat hoogopgeleide personeelsleden sterk oververtegenwoordigd zijn. In de gemiddelde Vlaams-Brabantse organisatie vanaf twintig werknemers is zelfs meer dan de helft van het personeelsbestand hoogopgeleid.

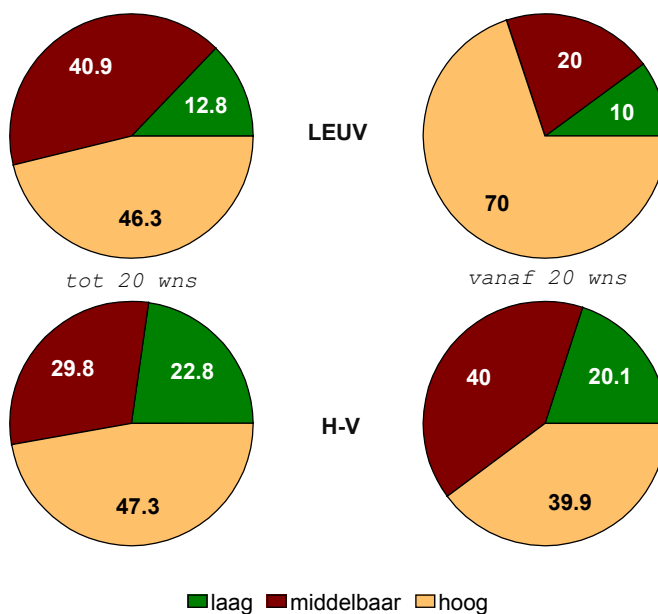
Tabel 3.8 Opleidingsniveau van werknemers voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %

Opleidingsniveau	Vlaams-Brabant (N=135)		Vlaanderen (N=819)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	18,1	15,6	26,7	31,7
Middelbaar	35,0	30,9	41,0	36,7
Hoog	46,8	53,5	32,3	31,6

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

De verschillen tussen Vlaams-Brabant en Vlaanderen worden nog uitvergroot indien we enkel het arrondissement Leuven in beschouwing nemen (figuur 3.4). Het overwicht van hooggeschoolden en de ondervertegenwoordiging van laaggeschoolden is hier nog geprononceerder. Maar liefst 70% van het personeel in organisaties vanaf twintig werknemers is hier hoogopgeleid. Ook in de kleine organisaties uit het arrondissement Leuven zijn er weinig laaggeschoolden tewerkgesteld (13%), maar hier ligt het aandeel middelbaar geschoolden wel dicht bij het Vlaamse gemiddelde. In het arrondissement Halle-Vilvoorde is er ook sprake van een ondervertegenwoordiging van laaggeschoolden (in vergelijking met het Vlaamse gemiddelde), maar deze is veel minder uitgesproken dan in het arrondissement Leuven.

Figuur 3.4 Opleidingsniveau van werknemers voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, in %



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

Tabel 3.9 geeft tot besluit de verdeling van de scholingsgraad voor de verschillende sectoren in de provincie Vlaams-Brabant. Zoals verwacht is het hoogste aandeel laaggeschoolden te vinden in de primaire/secundaire sector. In deze sector is ongeveer een kwart van het personeel laaggeschoold. Bij de organisaties vanaf twintig werknemers valt hier ook het eerder lage aandeel hooggeschoolden op in vergelijking met de andere sectoren. 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: zoals in de quartaire sector maken hooggeschoolden hier de meerderheid uit, maar de ondervertegenwoordiging van de twee andere scholingsniveaus is hier minder frappant. Niet in de tabel, maar wel te verwachten op basis van bovenstaande vergelijking met Vlaanderen, is dat in Vlaams-Brabant in alle sectoren duidelijk meer hooggeschoolden tewerk gesteld zijn dan in Vlaanderen gemiddeld.

Tabel 3.9 Opleidingsniveau van werknemers naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant, in %

Opleidingsniveau	Primair/secundair (N=24)		Tertiair (N=63)		Quartair (N=48)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	24,5	27,0	18,1	13,8	11,8	11,6
Middelbaar	39,6	55,5	40,3	27,9	14,7	21,0
Hoog	35,8	17,5	41,6	58,4	73,5	67,4

* <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 talenkennis. In het PASO-project hebben we gepoogd met twee ruim geformuleerde vragen greep te krijgen op de participatie van allochtonen in Vlaamse vestigingen. Een eerste vraag peilde naar de aanwezigheid van werknemers die afkomstig zijn uit niet-EU-landen ('hoe groot was het aandeel van werknemers afkomstig uit landen die geen lid zijn van de Europese Unie in het totaal aantal tewerkgestelden op 31 december 2001?'), een tweede naar het aantal werknemers uit Maghreblanden en Turkije ('hoe groot was het aandeel van werknemers afkomstig uit de Maghreblanden (Marokko, Tunesië, Algerije) en

Turkije in het totaal aantal tewerkgestelden op 31 december 2001?'). Omwille van het lage aantal organisaties dat allochtonen tewerkstelt, en de doorgaans lage percentages die er dan effectief werken, is het onmogelijk in dit rapport op betrouwbare wijze het aandeel tewerkgestelde allochtonen³ te berekenen.

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

Tabel 3.10 toont aan dat het aandeel organisaties met allochtonen stijgt met de organisatiegrootte. Dit is natuurlijk niet verwonderlijk, daar grote organisaties meer personeel hebben en de kans dus groter wordt dat er ook één of meerdere allochtonen tewerkgesteld zijn. Vergeleken met het Vlaams Gewest, zijn er in Vlaams-Brabant nog minder organisaties die een werknemer van buiten de EU tewerkstellen, toch bij de organisaties met minder dan honderd werknemers. Bij de organisaties vanaf honderd werknemers liggen de Vlaams-Brabantse cijfers net iets boven het Vlaamse gemiddelde. Toch dient genoteerd dat meer dan de helft van de organisaties met meer dan honderd werknemers in Vlaams-Brabant geen enkele medewerker heeft die afkomstig is van buiten de EU.

Tabel 3.10 Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar grootte voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen

Oorsprong	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	Vlaams-Brabant (N=101)	Vlaanderen (N=598)	Vlaams-Brabant (N=95)	Vlaanderen (N=533)	Vlaams-Brabant (N=60)	Vlaanderen (N=422)
Niet-EU-land	7,3	10,0	24,2	26,6	49,5	41,5
Maghreb/Turkije	4,2	6,0	17,5	20,8	43,2	36,7

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Zoals blijkt uit tabel 3.11 is niet elke sector even kleurrijk. Vooral de kleine organisaties uit de tertiaire en quartaire sector scoren laag: in deze segmenten heeft respectievelijk 5% en 7% minstens één allochtoon in dienst. Ook de grotere vestigingen in de quartaire sector werven nauwelijks allochtonen aan, terwijl de tertiaire sector het in dit opzicht beduidend beter doet. De primaire/

³ Op Vlaams niveau was deze analyse wel mogelijk. De resultaten en een bespreking zijn te vinden in: Delarue A., De Winne S., Gryp S., Maes J., Marx S., Peeters A., Ramioul M., Sels L. & Van Hootehem 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.

secundaire sector scoort algemeen genomen het beste, zeker voor werknemers uit Maghreblanden of Turkije.

Tabel 3.11 Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant

Oorsprong	Primair/secundair (N=43)		Tertiair (N=132)		Quartair (N=81)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Niet-EU-land	13,3	34,9	5,5	38,5	7,7	10,3
Maghreb/Turkije	7,7	34,9	2,8	26,8	7,7	7,1

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Hoofdstuk 4

Vacatures en selectie

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

4.1 | Waren er vacatures?

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

Van de organisaties met minder dan twintig werknemers in Vlaams-Brabant bleek 59% vacatures gehad te hebben in 2001. Hiermee scoren de kleine organisaties in deze regio beter dan de gemiddelde Vlaamse kleine organisatie (53% met vacatures). Zoals te verwachten neemt het aandeel vestigingen met vacatures toe met de organisatiegrootte. In tabel 4.1 zien we dit aandeel stijgen tot 94% in de organisaties met 20 tot 99 werknemers en zelfs tot 96,5% in de grootste organisaties vanaf honderd werknemers. Ook deze percentages liggen boven de Vlaamse cijfers.

Tabel 4.1 Percentage vestigingen met vacatures in 2001 voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen

Vacatures	Vlaams-Brabant (N=272)			Vlaanderen (N=1 585)		
	<20 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.	<20 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.
Ja	58,6	94,0	96,5	53,0	90,7	95,1

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Interessanter wordt het om bovenstaande informatie te bekijken naar sector. Uit tabel 4.2 kunnen we aflezen dat het voorkomen van vacatures verschilt tussen de onderscheiden sectoren. Bij de organisaties met minder dan twintig werknemers kent de quartaire sector met 83% het grootste aandeel organisaties met vacatures. In de primaire/secundaire en de tertiaire sector vallen er met respectievelijk 59% en 56% veel minder kleine organisaties met vacatures op te tekenen. Bij de grotere organisaties zijn de intersectorale verschillen beperkter. De percentages liggen hier steeds boven de 90%, met als uitschieter de primaire/secundaire sector, waar in 2001 98,5% van de grote organisaties vacatures lieten optekenen.

Tabel 4.2 Percentage vestigingen met vacatures in 2001 naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant

Vacatures	Primair/secundair (N=47)		Tertiair (N=143)		Quartair (N=82)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	58,8	98,5	55,7	92,7	83,3	94,0

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

4.2 | Vacatures ter uitbreiding of ter vervanging?

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

Tabel 4.3 geeft een overzicht van de vacaturecijfers voor Vlaanderen, voor Vlaams-Brabant als geheel, voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde afzonderlijk, alsook de Vlaams-Brabantse cijfers voor de verschillende dimensieklassen, sectoren en naar leeftijd van de organisatie. De cijfers zijn beperkt tot organisaties vanaf twintig werknemers.

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

	Totaal aantal vacatures per 100 werknemers	Aantal uitbreidingsvacatures per 100 werknemers	Aantal vervangingsvacatures per 100 werknemers
Vlaanderen	14,7	6,3	8,5
Vlaams-Brabant	15,4	5,4	10,0
Leuven versus Halle-Vilvoorde			
Leuven	12,7	4,4	8,2
Halle-Vilvoorde	16,8	5,9	10,9
Grootte			
20-99 werknemers	16,8	6,4	10,4
≥100 werknemers	14,0	4,4	9,7
Sector			
Primair/secundair	14,2	3,7	10,5
Tertiair	17,9	7,4	10,4
Quartair	11,9	2,9	8,9
Leeftijd			
0-5 jaar	15,7	6,8	8,9
6-15 jaar	15,2	7,2	8,0
>15 jaar	15,0	4,3	10,7

* 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 Vlaams-Brabant iets meer vacatures per honderd werknemers dan het Vlaamse Gewest (15,4 tegenover 14,7). Echter, het cijfer van Vlaams-Brabant is samengesteld uit een hoger aantal vervangingsvacatures (10,0 tegenover 8,5) en een lager aantal uitbreidingsvacatures (5,4 tegenover 6,3). Een geografische opsplitsing van de regio leert dat men vooral in het arrondissement Halle-Vilvoorde veel vervangingsvacatures had (10,9).

Binnen de provincie Vlaams-Brabant 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. In de quartaire sectoren is het aantal vervangingsvacatures gemiddeld, maar zijn er veel minder uitbreidingsvacatures. In de tertiaire sectoren liggen zowel het aantal vervangingsvacatures als uitbreidingsvacatures hoog, waardoor het totale aantal vacatures hier boven het gemiddelde uitstijgt. In de primaire/secundaire sectoren ten slotte zijn er minder vacatures dan in de tertiaire sector, maar deze achterstand is geheel te wijten aan het geringere aantal uitbreidingsvacatures. De tertiaire sector telde in Vlaams-Brabant duidelijk het hoogste aantal uitbreidingsvacatures.

Ook naar de *leeftijd van de organisatie* vallen er enkele, zij het eerder beperkte verschillen te noteren, vooral naar samenstelling van het totale aantal vacatures. Zo blijkt dat de oudste organisaties het hoogste aantal vervangingsvacatures hebben, maar tevens het kleinste aantal uitbreidingsvacatures. De midden-categorie (6-15 jaar) daarentegen combineert het kleinste aantal vervangingsvacatures per honderd werknemers met het grootste aantal uitbreidingsvacatures. Ook de jongste organisaties hebben nog redelijk veel uitbreidingsvacatures.

4.3 | Hoe werden vacatures ingevuld?

Organisaties kunnen vacatures invullen door extern te werven of door mensen intern te laten doorstromen. Een combinatie van interne en externe invulling is ook mogelijk. De strategie terzake verschilt wellicht naargelang de aard van de functie. In de PASO-enquête worden geen gegevens verzameld over individuele vacatures, maar beantwoordt de respondent de vraag over de invullingswijze wel apart voor leidinggevende, uitvoerende en ondersteunende werknemers. Wat men bij de interpretatie niet uit het oog mag verliezen, is dat PASO op vestigingsniveau bevraagt (cf. paragraaf 2.1.2). Dit brengt met zich mee dat een vacature 'extern' wordt ingevuld als de nieuwkomer uit een

andere vestiging van dezelfde organisatie komt. Voor specifieke sectoren, zoals de banken, de detailhandel en de overheidsdiensten zal dit bijgevolg in een groter aandeel externe invulling resulteren dan wanneer de enquête op organisatieniveau was uitgevoerd.

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

Tabel 4.4 Manier van invulling van vacatures naar personeelscategorie voor de provincie Vlaams-Brabant, in %

Personeels- categorie	Overwegend intern ingevuld		Overwegend extern ingevuld		Gelijke verhouding intern/extern	
	20-99 wns.	≥100 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.
Uitvoerend	10,6	4,4	74,0	63,9	15,4	31,7
Ondersteunend	20,7	15,7	66,2	64,7	13,2	19,7
Leidinggevend	37,5	39,2	48,0	31,1	14,5	29,8

* 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 veel vaker intern worden ingevuld dan vacatures voor ondersteunend en uitvoerend personeel: 37,5% van de kleine en 39% van de grotere organisaties vullen vacatures op leidinggevend niveau overwegend intern in. Rekening houdend met de categorie 'gelijke verhouding intern/extern' kunnen we stellen dat vacatures op leidinggevend niveau in grotere organisaties in Vlaams-Brabant ongeveer even vaak intern als extern worden ingevuld. In kleinere organisaties is er toch vaker sprake van externe invulling. Dit strookt niet met onze bevindingen voor de andere Vlaamse provincies, waar we tot de conclusie komen dat het belang van interne werving bij leidinggevend beduidend groter is voor de organisaties met minder dan honderd werknemers. Dit was een vaststelling die in de lijn van de verwachtingen lag: 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-managementstaken opneemt. Interne rekrutering, dit wil zeggen de keuze voor iemand die vertrouwd is met de dagelijkse werking van de organisatie, biedt allicht meer garanties op een dergelijke brede inzetbaarheid. Deze redenering gaat dus vreemd genoeg niet op voor Vlaams-Brabant.

4.4 | Vacatures ja, en aanwervingen?

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

Aanwervingen via externe kanalen	Vlaams-Brabant (N=220)		Vlaanderen (N=1 214)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	85,9	91,3	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 91% van de grotere organisaties met vacatures is in 2001 ook effectief iemand aangeworven (tabel 4.5). Hiermee scoort de provincie Vlaams-Brabant minstens even goed als Vlaanderen. Berekend voor alle organisaties (dus de vestigingen zonder vacatures inbegrepen) blijkt dat 51% van de Vlaams-Brabantse organisaties met minder dan twintig werknemers een extern persoon heeft aangeworven, tegenover 86% bij de grotere vestigingen. De Vlaamse cijfers voor de totale groep bedragen respectievelijk 45% en 82%.

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 Vlaams-Brabant

Aanwervingen via externe kanalen	Primair/secundair (N=39)		Tertiair (N=104)		Quartair (N=77)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	80,0	95,4	88,6	86,5	81,8	95,5

* <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 tertiaire sector het vaakst te zijn overgegaan tot externe aanwervingen (tabel 4.6). Bij de grotere vestigingen is het daarentegen net deze tertiaire sector die wat achterblijft ten opzichte van de andere twee sectoren. Algemeen blijkt uit de tabel dat de meeste - en bij de grotere bijna alle - organisaties met vacatures ook daadwerkelijk iemand extern hebben aangetrokken. Maar hoe zit het indien we de organisaties zonder vacatures ook meerekenen? Uit de tabel blijkt dus dat kleine organisaties uit de tertiaire sector (die vacatures hadden) bijna altijd iemand extern hebben aangeworven. Maar uit tabel 4.2 bleek ook dat deze kleine organisaties uit de tertiaire sector vaak geen vacatures hadden. Indien we dus ook de vestigingen zonder vacatures meenemen in de berekening, dan blijkt dat slechts 49% van de kleine organisaties uit de tertiaire sector effectief iemand hebben aangeworven. Van de kleine industriële vestigingen heeft nog iets minder (47%) iemand extern aangeworven. Koploper bij de kleine organisaties is de quataire sector, waar 69% is overgegaan tot rekrutering. Bij de grotere organisaties is men in de primaire/secundaire sector het vaakst overgegaan tot aanwervingen (94%), in de tertiaire sector het minst vaak (80%). De quataire vestigingen vanaf twintig werknemers nemen met 90% een middenpositie in.

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 Vlaams-Brabantse 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.

De tabel reveleert een aantal opmerkelijke verschillen, zowel naar grootte binnen de provincie Vlaams-Brabant 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 Vlaams-Brabant en het Vlaams Gewest. Voor de grote organisaties zien we dat in Vlaams-Brabant voorzichtigheid vaker meespeelde in de beslissing geen vacatures uit te schrijven of niemand extern aan te werven. Ook loonkosten blijken er voor meer organisaties een struikelblok te vormen. Een productiviteitsstijging bij het

aanwezige personeel, de inzet van uitzendkrachten en uitbesteding van activiteiten werd daarentegen door geen enkele grotere Vlaams-Brabantse vestiging als verklaring aangegeven, in tegenstelling tot in Vlaanderen algemeen. Ook bij de micro-organisaties zijn er verschillen. In de provincie antwoordt één op vijf respondenten dat de mogelijkheid van een productiviteitsstijging bij het reeds aanwezige personeel de reden was dat er niemand werd angeworven, in Vlaanderen werd dit door iets meer dan 10% van de respondenten aangehaald. Ook de inzet van uitzendkrachten werd in Vlaams-Brabant vaker vermeld.

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

Reden	Vlaams-Brabant		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=51)	≥20 wns. (N=15)	<20 wns. (N=323)	≥20 wns. (N=131)
De groei van de activiteit was te klein voor bijkomende aanwervingen	46,4	43,6	48,6	41,5
Er was voorzichtigheid wegens onzekere toekomstprognose	24,7	40,9	21,5	23,9
De loonkosten lagen te hoog	24,9	19,2	23,5	11,6
Het was onnodig	7,8	30,6	13,3	30,3
Er was een productiviteitsstijging mogelijk bij het reeds aanwezige personeel	20,3	0,0	12,5	14,4
De arbeidsmarkt was te krap	9,1	9,6	8,1	8,8
Er werden uitzendkrachten ingezet	7,5	0,0	3,0	7,5
Van bovenaf opgelegd	0,0	6,6	0,3	7,5
Er zijn activiteiten uitbesteed	3,8	0,0	5,3	5,6
Er was een gebrek aan infrastructuur/ruimte	0,0	0,0	2,2	0,0

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Richten we onze blik vervolgens uitsluitend op de provincie Vlaams-Brabant, dan zien we in de meest geciteerde redenen duidelijk het verslechterende bedrijfsklimaat van 2001 weerspiegeld: een te kleine groei van de activiteiten, voorzichtigheid wegens onzekere toekomstprognoses en 'het was onnodig om extra personeel aan te werven'. Ook de loonkostenproblematiek wordt vaak naar voor geschoven als verklaring voor het uitblijven van aanwervingen: een kwart van de kleinere en een vijfde van de grotere organisaties haalde dit argument aan. Maar misschien is het even relevant te vermelden dat de loonlast voor 75 à 80% van de organisaties dus niet het struikelblok vormde.

4.6 | Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel

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

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

Criterium	Vlaams-Brabant (N=196)		Vlaanderen (N=1 059)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Werkervaring	62,6	79,8	62,7	73,7
Werken in teamverband	42,9	61,1	47,6	61,6
Diploma	39,3	56,9	31,6	54,1
Sociale/communicatieve vaardigheden	36,7	51,5	43,9	51,3
Werkdiscipline	55,5	42,8	51,2	50,6
Bereidheid om bij te leren	39,4	35,5	40,1	39,5
Talenkennis	26,1	34,0	22,2	17,9
Zelfstandigheid	53,7	29,5	54,8	36,4
Bereidheid om op ≠ tijdstippen te werken	32,1	21,2	27,2	26,4
Bereidheid om ≠ functies uit te voeren	22,6	20,6	25,1	19,2
Fysieke gesteldheid	12,0	11,4	11,4	12,9
Mogelijkheid tot loonkosten-/ opleidings-subsidie	4,2	6,4	4,8	3,9
Goed voorkomen	22,8	5,2	23,0	8,8
Werkloze	5,1	4,9	4,0	5,0
Jonge medewerker	9,0	3,8	11,2	5,7
Belgische afkomst	5,3	1,7	4,9	2,5
Man	6,0	1,5	5,7	3,7
Niet-werkloze	0,0	1,4	1,5	1,4
Vrouw	4,8	0,3	6,1	1,3
Oudere medewerker	0,0	0,0	1,3	0,1
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,0	0,0	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 Vlaams-Brabant als in Vlaanderen, zo-

wel bij de kleine als de grote organisaties, staat werkervaring. Het antwoordpatroon van Vlaams-Brabant is in beide grootteklassen zeer gelijklopend aan dit van Vlaanderen. Enkel talenkennis wordt door de Vlaams-Brabantse organisaties extra benadrukt. Bij de kleine vestigingen wordt in Vlaams-Brabant daarenboven iets minder rekening gehouden met sociale/communicatieve vaardigheden, waardoor dit criterium uit de top vijf valt.

Als we kijken naar het verschil tussen kleine en grote vestigingen binnen de provincie stellen we een reeks interessante verschillen vast. Zo staan werkdiscipline en zelfstandigheid voor de micro-organisaties op de tweede en derde plaats, bij de grotere organisaties treffen we deze criteria pas op respectievelijk de vijfde en achtste 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 en sociale/communicatieve vaardigheden voor kleine vestigingen. Ook zien we dat de persoonlijkheidskenmerken iets meer worden geantwoord door de respondenten uit kleinere organisaties. Het meest opvallend is dit bij de categorieën 'goed voorkomen', 'jonge medewerker', 'Belgische afkomst', 'vrouw' en 'man'. Toch kunnen we besluiten dat persoonsgebonden kenmerken niet echt frequent worden aangehaald, net zoals trouwens de mogelijkheid tot loonkosten- of opleidingssubsidies maar een gering gewicht heeft bij selectieprocessen.

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

In de primaire/secundaire sector zien we sociale/communicatieve vaardigheden 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 en om op verschillende tijdstippen te werken, wordt er in de primaire/secundaire sector meer 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 59% het tweede meest geantwoorde criterium. Verder valt het in deze sector ook nog op dat er vaak specifiek gezocht wordt naar mannen, jongeren en personen met een goede fysieke gesteldheid. Tot slot is dit ook de enige sector waar de mogelijkheid tot loonkosten- en opleidingssubsidies een 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 talenkennis werkdiscipline van de vijfde plaats. Ook naar volgorde van belang is er een verschuiving: diploma speelt in de tertiaire sector een iets minder belangrijke rol en wisselt daardoor van plaats met sociale/communicatieve vaardigheden. Typisch voor de tertiaire sector, maar

in Vlaams-Brabant minder aangehaald dan in Vlaanderen, is het criterium 'goed voorkomen'.

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

Criterium	Primair/ secundair (N=26)	Tertiair (N=55)	Quartair (N=59)
Werkervaring	87,9	83,3	69,7
Werken in teamverband	45,0	65,1	66,0
Diploma	32,5	46,1	87,3
Sociale/communicatieve vaardigheden	25,6	55,1	63,4
Werkdiscipline	58,8	44,0	30,8
Bereidheid om bij te leren	41,5	35,2	32,0
Zelfstandigheid	27,5	31,0	28,7
Talenkennis	10,2	64,8	7,2
Bereidheid om op \neq tijdstippen te werken	34,4	17,6	17,5
Bereidheid om \neq functies uit te voeren	39,8	19,3	10,1
Fysieke gesteldheid	27,7	5,3	9,3
Mogelijkheid tot loonkosten-/opleidingssubsidie	12,1	3,1	7,2
Goed voorkomen	0,0	7,7	5,0
Werkloze	5,2	0,0	11,4
Jonge medewerker	10,4	0,7	3,7
Belgische afkomst	0,0	3,1	0,8
Man	6,9	0,0	0,0
Niet-werkloze	0,0	3,1	0,0
Vrouw	0,0	0,0	0,8
Oudere medewerker	0,0	0,0	0,0
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,0	0,0	0,0

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De quartaire sector ten slotte wijkt het meest af van het gemiddelde. Binnen de top vijf (die wel ongeveer de 'oude' top vijf blijft) zien we grote verschuivingen. Niet werkervaring, maar diploma blijkt het belangrijkste selectie criterium te zijn. Werkervaring wordt hier dus minder vaak aangehaald dan in de andere sectoren en zakt naar een tweede plaats. Sociale/communicatieve vaardigheden spelen daarentegen een grotere rol: dit criterium wordt door iets meer dan zes op tien respondenten aangekruist. Verderop in het lijstje stellen we nog enkele opvallende verschillen met de andere sectoren vast. Ten eerste heeft het criterium 'bereidheid verschillende functies uit te voeren' sterk aan belang ingeboet (nog slechts 10%). Ook 'talenkennis' wordt in vergelijking met de andere sectoren (vooral de tertiaire) nog amper geantwoord. Ten slotte blijken werklozen in de quartaire sector toch een streepje voor te hebben op niet-werklozen.

Een laatste tabel met betrekking tot selectiecriteria vergelijkt de antwoorden tussen Leuven en Halle-Vilvoorde (tabel 4.10). De verschillen in criteria reflecteren goeddeels de verschillen in sectorale structuur: het arrondissement Halle-Vilvoorde kent iets meer tertiaire bedrijvigheid en scoort dan ook hoger op bijvoorbeeld talenkennis, een criterium dat in de dienstverlening vaak gehanteerd worden. Al speelt hier ongetwijfeld ook de subregionale specificiteit mee van het belang van Frans (en Engels) in de Brusselse rand. In Leuven wordt onder andere vaker geselecteerd op diploma. Het grotere aandeel van de quataire sector en het ruime aanbod van hooggeschoolde arbeidskrachten zijn hier wellicht niet vreemd aan.

Tabel 4.10 Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, in %

Criterium	Leuven (N=83)		Halle-Vilvoorde (N=113)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Werkervaring	55,5	74,7	71,2	83,0
Werken in teamverband	46,5	60,5	38,5	61,5
Diploma	46,0	60,4	31,1	54,6
Sociale/communicatieve vaardigheden	33,6	58,5	40,5	47,1
Werkdiscipline	60,9	47,0	48,9	40,1
Bereidheid om bij te leren	47,5	40,0	29,4	32,7
Talenkennis	11,9	14,5	43,4	46,4
Zelfstandigheid	55,3	37,9	51,7	24,1
Bereidheid om op ≠ tijdstippen te werken	34,8	11,3	28,8	27,5
Bereidheid om ≠ functies uit te voeren	25,1	21,0	19,4	20,4
Fysieke gesteldheid	15,4	11,8	7,8	11,2
Mogelijkheid tot loonkosten-/opleidings-subsidie	3,2	7,2	5,5	5,9
Goed voorkomen	22,4	5,4	23,3	5,0
Werkloze	2,4	4,7	8,4	5,0
Jonge medewerker	8,7	4,4	9,4	3,4
Belgische afkomst	6,4	0,0	3,9	2,8
Man	7,7	0,0	3,9	2,4
Vrouw	5,5	0,7	3,9	0,0
Niet-werkloze	0,0	0,0	0,0	2,3
Oudere medewerker	0,0	0,0	0,0	0,0
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,0	0,0	0,0	0,0

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

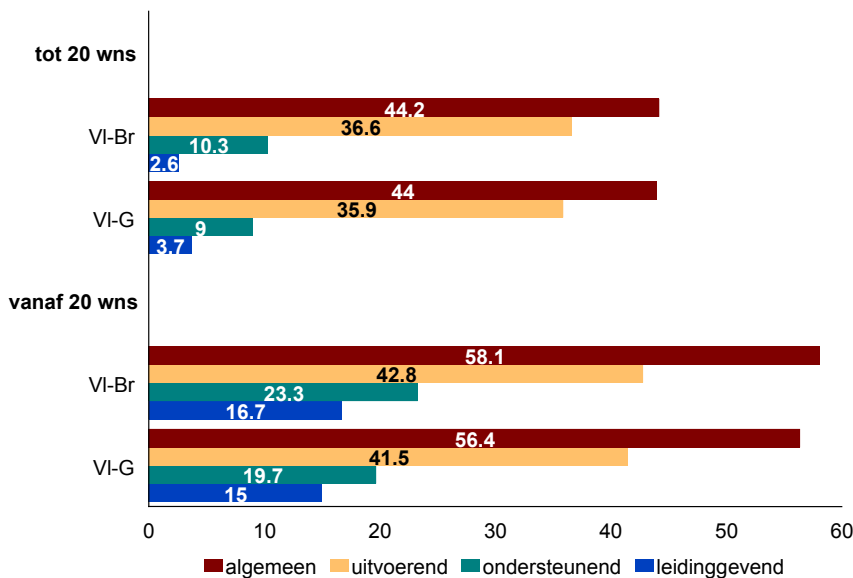
4.7 | Moeilijk invulbare vacatures en hoe men daarmee omgaat

‘Kampte uw vestiging met moeilijk invulbare vacatures? Dit zijn vacatures die minstens drie maanden opengestaan hebben. Deze vacatures kunnen intussen reeds ingevuld of opgeheven zijn of nog steeds openstaan’, zo luidde een

andere vraag onder de rubriek instroom. In deze paragraaf zullen we nagaan welk type bedrijven meer of minder met moeilijk vervulbare vacatures te kampen had, wat daarvan de oorzaken waren en hoe men met dit probleem is omgesprongen. De percentages die hier worden gepresenteerd, hebben enkel betrekking op de organisaties die ook daadwerkelijk vacatures hadden.

4.7.1 | Waar waren er moeilijk invulbare vacatures?

Figuur 4.1 Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar personeelscategorie voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen



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

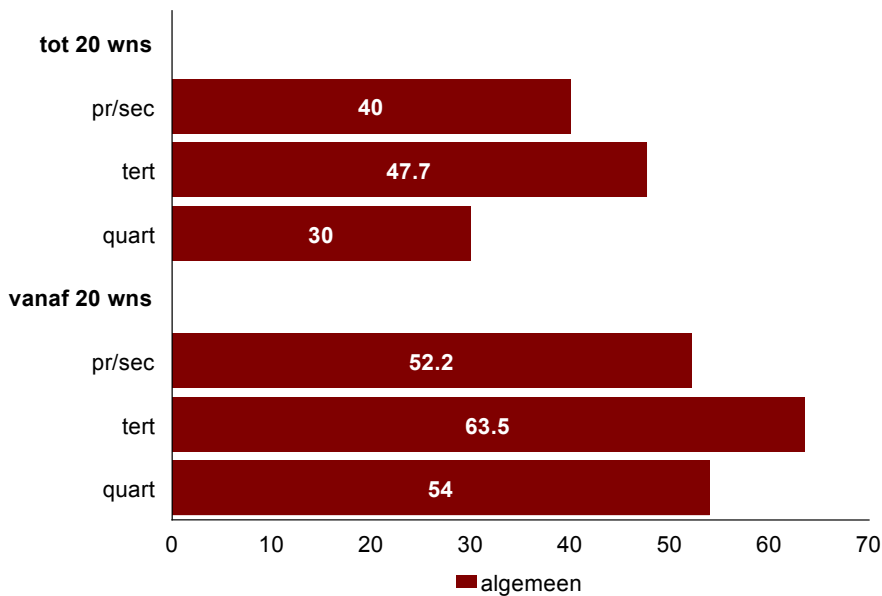
Algemeen gesproken hebben 58% van de organisaties vanaf twintig werknemers en 44% van de kleinere organisaties in Vlaams-Brabant in 2001 te kampen gehad met moeilijk invulbare vacatures (figuur 4.1). Daarmee scoort Vlaams-Brabant op het algemene niveau ongeveer gelijk met het Vlaams gemiddelde, zowel voor de grote organisaties als de kleinere. ‘Algemeen’ staat hier voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures in de organisatie ongeacht het niveau waarop het ‘knelpunt’ zich voordeed.

Indien we wel opsplitsen naar personeelscategorie blijken er evenmin belangrijke verschillen te zijn tussen Vlaams-Brabant en Vlaanderen. Voor het ondersteunend 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.

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



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

Figuur 4.2 brengt aan het licht dat de tertiaire sector merkelijk meer te kampen heeft met moeilijk invulbare vacatures dan de primaire/secundaire en quar-taire. Koploper bij de grote organisaties is dus de tertiaire sector, waar 64% van de vestigingen aangeeft geconfronteerd te zijn met rekruteringsproblemen. Ook bij de kleine organisaties blijkt de tertiaire sector het frequentst met moeilijk invulbare vacatures te maken te krijgen (48%). Binnen de tertiaire sector zijn enkele opvallende verschillen vast te stellen tussen de subsectoren. Zo blijkt dat vooral de Zakelijke en Financiële Dienstverlening (73% heeft moeilijk invulbare vacatures) het gemiddelde sterk omhoog duwt.

4.7.2 | Oorzaken voor rekruteringsproblemen

In tabel 4.11 geven we een overzicht van de verklaringen die organisaties met moeilijk invulbare vacatures opgaven voor hun rekruteringsproblemen. De redenen zijn aflopend gesorteerd naar mate van belangrijkheid over alle vestigingen heen. Per sector staan de vijf hoogste percentages grijs gearceerd. De drie meest geciteerde redenen voor het voorkomen van moeilijk invulbare vacatures zijn de werkervaring van de sollicitanten, hun (foute) opleidingsachtergrond en een te laag opleidingsniveau. 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.

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

Reden	Primair/ secundair (N=16)	Tertiair (N=40)	Quartair (N=32)
De sollicitanten beschikten niet over de nodige werkervaring	68,0	68,1	6,8
De opleidingsachtergrond (inhoudelijk) van de sollicitanten strookte niet met wat gevraagd werd	23,5	61,9	40,8
Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te laag	56,2	41,3	9,2
Niemand solliciteerde	11,7	26,0	58,7
De sollicitanten beschikten niet over de juiste motivatie	38,4	45,5	2,9
De arbeidstijden strookten niet met wat sollicitanten wensten	47,3	29,0	0,0
De financiële voorwaarden strookten niet met wat sollicitanten wensten	14,6	40,3	14,6
De arbeidsomstandigheden waren niet aantrekkelijk voor sollicitanten (bv. fysiek belastend, moeilijke bereikbaarheid van de vestiging)	17,8	17,7	12,1
Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te hoog	8,9	10,3	0,0
We zochten mannen, die zich echter niet aanboden	8,9	8,4	1,5
Er was onvoldoende garantie op werkzekerheid	2,9	4,2	9,2
De wervings- en selectieprocedure was voor verbetering vatbaar	0,0	8,4	6,8
We zochten vrouwen, die zich echter niet aanboden	0,0	8,4	1,5
We zochten jongere medewerkers (<35 jaar), die zich echter niet aanboden	0,0	6,1	0,0
We zochten oudere medewerkers (>35 jaar), die zich echter niet aanboden	0,0	5,2	0,0

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Niet de nodige werkervaring, een te laag opleidingsniveau, arbeidstijden die niet strookten met wat de sollicitanten wensten en een verkeerde motivatie, zijn de vier meest voorkomende redenen binnen de *primaire/secundaire sector*. Vooral de werkervaring, aangegeven door bijna 70% van de respondenten die geconfronteerd werden met moeilijk invulbare vacatures, is in deze sector een groot probleem bij het rekruteren. De inhoudelijke opleidingsachtergrond is in deze industrieel georiënteerde sector minder vaak een probleem dan in de andere sectoren, het opleidingsniveau van de sollicitanten wordt echter vaak als te laag ingeschat. Bij de selectiecriteria zagen we dat 'mannen' en 'jongeren' in deze arbeidsintensieve sectoren gegeerd zijn. Het niet vinden van man-

nen is soms ook een reden voor het niet ingevuld geraken van vacatures. Jongeren bieden zich daarentegen blijkbaar voldoende aan.

Net als in de primaire/secundaire sector is in de *tertiaire* sector de werkervaring voor bijna 70% van de respondenten één van de voornaamste knelpunten bij het invullen van openstaande vacatures. Verder blijkt de opleidingsachtergrond in dit segment van de economie een niet te onderschatten struikelblok te zijn, evenals de motivatie van sollicitanten, een te laag opleidingsniveau en onvoldoende financiële voorwaarden. Frappant is ook dat, naast de 41% die aangeeft dat het opleidingsniveau van de sollicitanten te laag was, ook nog eens 10% van de respondenten een te hoge opleidingsachtergrond als reden opgeeft. Ook geeft 8% van de respondenten toe dat de wervings- en selectieprocedure voor verbetering vatbaar is, wat in vergelijking met de andere sectoren een hoog aandeel is. Merken we verder op dat persoonsgebonden kenmerken in deze dienstensectoren toch een groter probleem vormen dan in de andere sectoren (8% was op zoek naar een man, ook 8% naar een vrouw, en 6% naar een jongere, zonder dat deze gevonden werden). Ook opvallend ten slotte is dat één vierde van de moeilijk invulbare vacatures veroorzaakt werden door het feit dat er gewoon niemand solliciteerde voor de openstaande functie.

De *quartaire* sector blijkt ook hier, net als bij de selectiecriteria, de sector met het sterkst afwijkende profiel. Werkervaring, motivatie, arbeidstijden, te hoog opleidingsniveau en persoonskenmerken zijn redenen die hier nooit of zelden worden aangevinkt. 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 (59%). Ook in de andere sectoren werd de afwezigheid van kandidaten als probleem gesignaleerd, maar dit aanbodsgerelateerde fenomeen manifesteert zich kennelijk het sterkst in de *quartaire* sector. Financiële voorwaarden, de arbeidsomstandigheden en een te laag opleidingsniveau vervulden de top vijf in deze 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 is op Vlaams niveau in de primaire/secundaire en *tertiaire* sectoren het lage opleidingsniveau van de sollicitanten minder een probleem: in Vlaanderen wordt dit in deze sectoren door ongeveer één respondent op drie aangegeven, in Vlaams-Brabant ongeveer door één op twee. Ook het probleem van de werkervaring wordt in Vlaams-Brabant veel meer aangehaald dan gemiddeld in Vlaanderen (ongeveer 50% in Vlaanderen, bijna 70% in Vlaams-Brabant voor de primaire/secundaire en *tertiaire* sector). Het gebrek aan sollicitanten in de *quartaire* sector is ook manifester in Vlaams-Brabant dan in Vlaanderen: op Vlaams niveau antwoordde 45% van de

respondenten uit de quartaire sector dat er zich niemand aanbood, in Vlaams-Brabant was dit bijna 60%. Het gebrek aan werkzekerheid daarentegen, hetgeen in Vlaanderen volgens één op vijf respondenten uit de quartaire sector meespeelde, is in Vlaams-Brabant minder aangehaald als reden voor het moeilijk invulbare karakter van vacatures.

4.7.3 | Oplossingen voor rekruteringsproblemen

Minstens even interessant als de redenen zijn de oplossingen die men bedacht voor problemen bij de werving van personeel. Tabel 4.12 resumeert de bevindingen.

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

De inzet van uitzendkrachten is, na de extra wervingsinspanningen, de meest gebruikte oplossing in de *primaire/secundaire* sector. Opvallend is dat deze maatregel ongeveer even vaak toegepast wordt als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures in de tertiaire sector en bijna nooit in de quartaire sector. Ook het om- of bijscholen van eigen personeel en het uitbesteden van werk zijn maatregelen die veel vaker gehanteerd worden in de *primaire/secundaire* en tertiaire dan in de quartaire sector. Opvallend is ook dat in de *primaire/secundaire* sector niemand aangeeft de openstaande vacatures op te vangen door het personeel overuren te laten presteren en dat men nergens de eisen verlaagde om de vacature toch ingevuld te krijgen. Deze oplossingen vinden in de andere sectoren wel toepassing.

In de *tertiaire* sector antwoordt ruim één op de drie vestigingen uitzendkrachten te hebben ingezet om het rekruteringsprobleem te ondervangen. Iets minder dan een derde van de vestigingen heeft hier geen speciale maatregelen genomen. Indien we kijken naar de organisaties die wel maatregelen hebben genomen, dan blijken het aanpassen van de financiële voorwaarden, het verlagen van de eisen en het presteren van overuren door het aanwezige personeel populaire maatregelen te zijn. Wat de vestigingen in de tertiaire sector zelden of nooit doen, hoewel het vaak als verklaring wordt aangehaald van het moeilijk invulbaar karakter van vacatures, is de arbeidstijden aanpassen.

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

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

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

Maatregel	Primair/ secundair (N=15)	Tertiair (N=41)	Quartair (N=34)
Er werden extra wervingsinspanningen geleverd, bv. intensiever zoeken, andere wervingskanalen gebruiken, werven in een grotere regio	57,5	59,1	48,9
De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijk uitzendkrachten ingezet	36,3	33,8	5,1
Er werden geen speciale maatregelen genomen	18,3	29,0	24,0
De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	0,0	24,6	36,0
De vacatures werden intern ingevuld door om- of bijscholing van aanwezig personeel	30,4	23,4	6,5
De financiële voorwaarden werden aangepast	15,0	31,6	7,4
De eisen die gesteld werden om de vacante functie uit te oefenen, werden verlaagd/veranderd (bv. de kwalificatievereisten)	0,0	25,6	14,8
De vacatures werden niet ingevuld, het werk werd uitbesteed	15,0	15,3	5,1
Er werden andere categorieën van sollicitanten aangeboden (bv. vrouwen i.p.v. mannen, andere leeftijdsgroepen e.d.)	9,2	6,1	17,5
De functie-inhoud werd aangepast zodat er een betere afstemming was met de beschikbare sollicitanten en kandidaat-sollicitanten	0,0	12,2	3,7
Er werden extra wervingsinspanningen geleverd door te werven in het buitenland	0,0	11,2	0,0
De arbeidsomstandigheden werden aangepast	0,0	4,1	3,7
De arbeidstijden werden aangepast	0,0	0,0	5,1
Er werd meer rekening gehouden met de mogelijkheden tot combinatie van arbeid en gezin (bv. kinderopvang voorzien, thuiswerk mogelijk gemaakt, glijdende werkuren aangeboden e.d.)	0,0	0,0	5,1

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De cijfers van Vlaanderen zijn sterk vergelijkbaar met deze van de provincie Vlaams-Brabant. Enkel binnen de sectoren zijn er lichte verschillen te merken. Zo werd het gebruik van overuren, het verlagen van de eisen en het aanpassen van de functie-inhoud geen enkele keer als oplossing aangeduid in de Vlaams-Brabantse primaire/secundaire organisaties, terwijl in Vlaanderen deze strategieën bij respectievelijk 16%, 15% en 8% van de respondenten toepassing

genoten. In de tertiaire sector zal men in Vlaams-Brabant vaker de financiële voorwaarden aanpassen en de eisen om de functie uit te voeren verlagen. In de quartaire sector op zijn beurt beslist Vlaams-Brabantse organisaties vaker om andere categorieën sollicitanten aan te boren.

Hoofdstuk 5

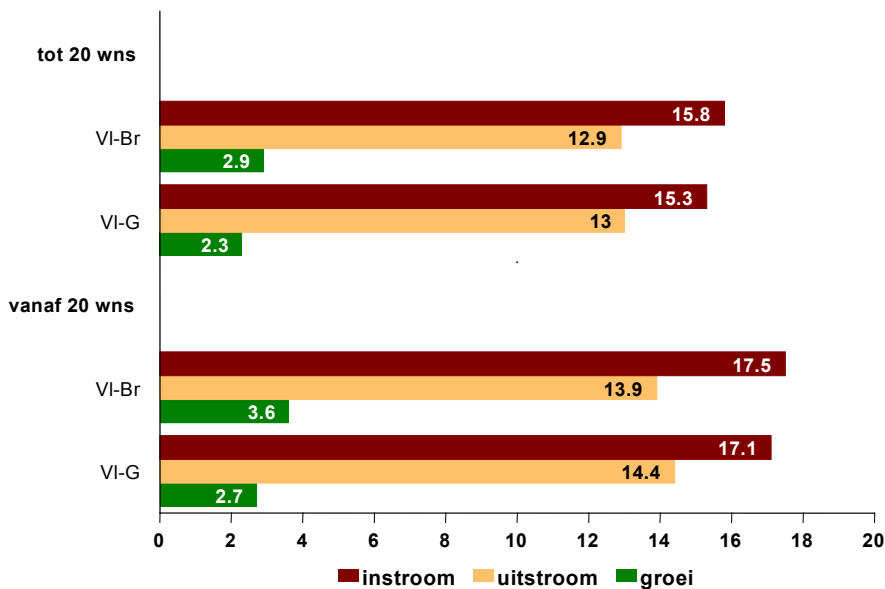
Dynamiek op de arbeidsmarkt

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 Vlaams-Brabant. Naast een vergelijking met het Vlaamse Gewest en een opsplitsing naar sector, pogen we het beeld verder te nuanceren door de arrondissementele opdeling in de analyses te betrekken.

5.1 | Instroom, uitstroom en groei

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

Figuur 5.1 Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %



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

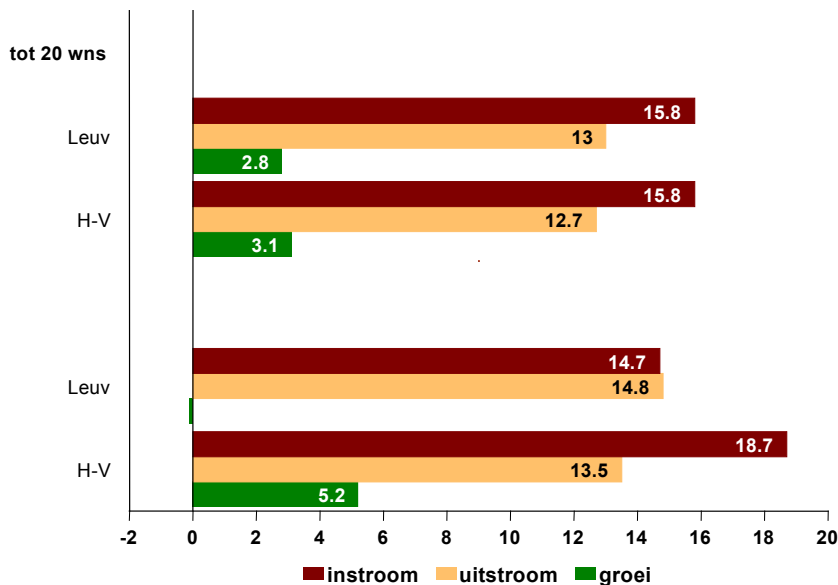
Een kanttekening bij de interpretatie van de cijfers die in deze paragraaf worden voorgesteld: de kans bestaat dat de berekende groeicijfers de reële banengroei enigszins overschatten. We hebben immers gemerkt dat niet alle deelnemers korte tijdelijke contracten die in de loop van 2001 een einde namen in hun uitstroomcijfer hebben opgenomen. Een andere opmerking is dat organisaties met negatieve groeicijfers mogelijk minder geneigd waren dit deel van de vragenlijst in te vullen (*selection bias*).⁴ Aangezien we echter mogen veronderstellen dat deze twee factoren, voor zover ze al meespeelden, ongeveer overal in gelijke mate op de nauwkeurigheid van de cijfers wegen, is het onzes inziens wel veilig de cijfers onderling te vergelijken en ‘relatieve’ uitspraken te doen.

Figuur 5.1 leert ons dat de arbeidsmarkt in Vlaams-Brabant iets sterker groeit dan de Vlaamse, en dat grotere vestigingen relatief gesproken een iets substantiëlere personeelsaan groei kenden dan de micro-organisaties. De hogere groei van de werkgelegenheid in vergelijking met het Vlaamse Gewest is te wijten aan een iets hogere instroom bij een gelijke of iets geringere uitstroom.

⁴ Bovenop de vertekening van groeicijfers die inherent is aan survey-onderzoek, weegt specifiek voor Vlaams-Brabant het faillissement van Sabena extra op de nauwkeurigheid van de schattingen: een hele reeks in 2001 nog actieve bedrijven, voornamelijk gesitueerd in het arrondissement Halle-Vilvoorde, is medio 2002 niet bevraagd geweest in de eerste PASO-golf, simpelweg omdat ze niet meer bestonden, of toch niet meer onder dezelfde juridische vorm. Deze organisaties, waarvan sommige met een negatieve werkgelegenheidsgroei van 100% in 2001, zijn niet opgenomen in de cijfers die hier worden gepresenteerd.

Voor elke honderd personeelsleden die in het begin van 2001 tewerkgesteld waren in een Vlaams-Brabantse organisatie vanaf twintig werknemers stroomden er gemiddeld 17,5 in en 13,9 uit. Het verschil tussen deze twee cijfers leert ons dat deze groep van honderd werknemers eind 2001 was aangegroeid tot 103,6 werknemers.

Figuur 5.2 Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, in %



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

Figuur 5.2 maakt de opsplitsing tussen de twee arrondissementen. Voor de micro-organisaties werpt deze detaillering geen nieuw licht op de zaak: de cijfers voor Leuven en Halle-Vilvoorde zijn quasi gelijk. Voor de macro-organisaties daarentegen gaan achter de cijfers voor Vlaams-Brabant twee sterk afwijkende subregionale profielen schuil: in Leuven houden in- en uitstroom elkaar in evenwicht, terwijl in Halle-Vilvoorde de instroom vijf procentpunten hoger ligt dan de uitstroom.

Naar sector zijn er aanzienlijke verschillen (tabel 5.1). Focussen we eerst op de micro-organisaties: de primaire/secundaire sector kent een opmerkelijke dynamiek, met een instroomratio van drie op tien en een uitstroom van ruim twee op tien werknemers. Gecombineerd geeft dit een groei van bijna 9%, een hoog cijfer, maar niet zo hoog als de score voor de quartaire sector; deze kent een groei van twaalf op honderd, maar de dynamiek is hier minder extreem dan in de industriële sectoren. De kleinere tertiaire organisaties ten slotte worden gekenmerkt door een relatief lage dynamiek, en een minimale groei. Voor de macro-organisaties is het plaatje helemaal anders: in de grotere tertiaire vestigingen haalt de in- en uitstroom waardes die minimaal vier procentpun-

ten hoger liggen dan in de niet-tertiaire vestigingen vanaf twintig werknemers. De groei is in de dienstverlenende segmenten ook groter dan in de rest van de economie.

Tabel 5.1 Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 naar sector voor de provincie Vlaams-Brabant, in %

	Primair/secundair (N=39)		Tertiair (N=127)		Quartair (N=73)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Instroom	30,4	15,7	12,0	20,8	22,2	13,3
Uitstroom	21,7	12,5	11,6	16,2	10,2	11,0
Werkgelegenheidsgroei	8,7	3,2	0,4	4,6	12,0	2,3

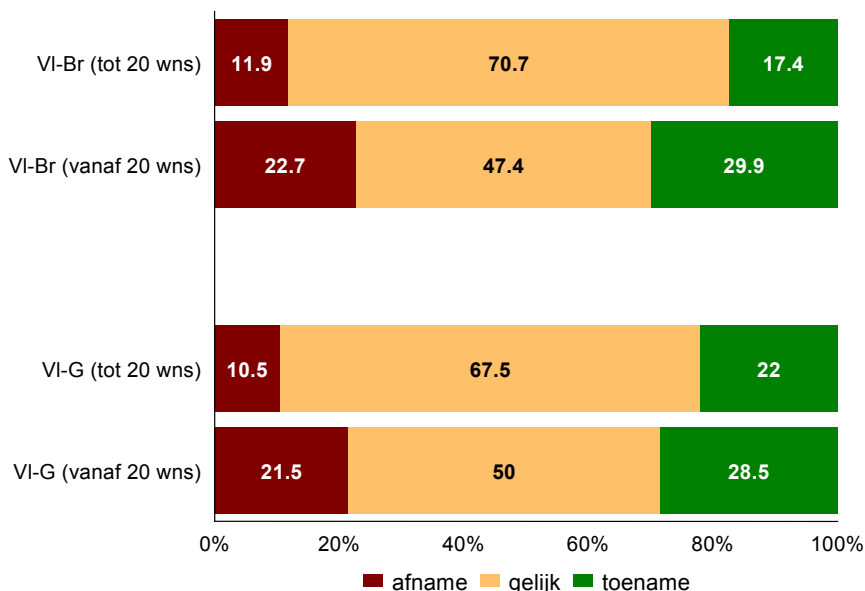
* <20 werknemers ongewogen, ≥20 werknemers gewogen naar grootte per sector.

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.

Figuur 5.3 Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %

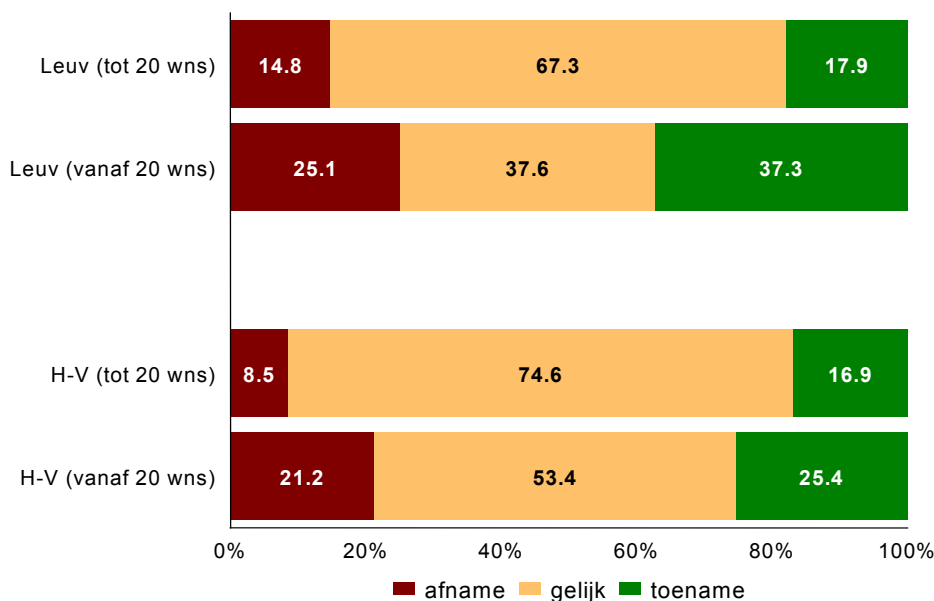


* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Figuur 5.3 leert ons dat de micro-organisaties vaker voor het 'neutrale' antwoord ('het aantal personeelsleden zal gelijk blijven') kiezen. Wellicht speelt hier mee dat de kans dat men in een organisatie met pakweg zeven werknemers het jaar erna nog met zeven zal zijn, groter is dan de kans dat een vestiging vanaf twintig personeelsleden qua 'stock' status-quo zal blijven. In vergelijking met de micro-organisaties voorspellen de grotere vestigingen vaker een personeelstoename, maar ook vaker een daling in het werknemersbestand. Ten slotte, hoewel de verschillen gering zijn, lijkt bij de kleinere organisaties het optimisme in Vlaams-Brabant iets geringer dan in Vlaanderen.

Figuur 5.4 Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de arrondissementen Leuven en Halle-Vilvoorde, in %



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

De subregionale opsplitsing, samengevat in figuur 5.4, levert voor de vestigingen tot twintig werknemers het inzicht op dat men in het arrondissement Leuven vaker tot pessimisme neigt met betrekking tot de evolutie van de werkgelegenheid dan in Halle-Vilvoorde. Voor de macro-organisaties geldt eveneens dat het aantal respondenten dat 2002 somber tegemoet ziet, hoger ligt in Leuven, maar tevens werd hier merkkelijk vaker een toename voorspeld. In Halle-Vilvoorde bleef men meer op de vlakte: meer dan de helft van de grote vestigingen voorzag een status-quo.

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

Verwachte evolutie	Primair/secundair (N=46)		Tertiair (N=142)		Quartair (N=81)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Aantal personeelsleden zal toenemen	5,9	24,7	20,5	25,1	21,4	39,7
Aantal personeelsleden zal afnemen	23,5	30,7	9,0	22,1	7,1	17,6
Aantal personeelsleden zal gelijk blijven	70,6	44,6	70,5	52,9	71,4	42,7

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De opsplitsing naar sector (tabel 5.2) 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 andere segmenten wordt vaker een toename dan een afname voorspeld, in de kleinere quartaire vestigingen is de verhouding zelfs drie op één.

■ 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 methodes 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 vormingsorganisaties⁵ is de afgelopen jaren tot een cruciaal economisch kengetal uitgegroeid. PASO kon niet achter blijven, en vroeg niet enkel of er opleiding georganiseerd werd, maar ook waar dit gebeurde: intern, extern of zowel intern als extern. Tabel 6.1 stelt de resultaten voor.

In vergelijking met Vlaanderen heeft Vlaams-Brabant ongeveer evenveel vormingsorganisaties: 52% van de micro- en 93% 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 (georganiseerd door externe oplei-

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

dingsverstrekkers). Dit geldt in het bijzonder voor de grotere vestigingen: bijna 80% combineert beide opleidingsvormen.

Tabel 6.1 Percentage vormingsorganisaties in 2001 voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen

Vormingsorganisaties	Vlaams-Brabant		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=103)	≥20 wns. (N=173)	<20 wns. (N=630)	≥20 wns. (N=1 019)
Geen vorming	48,1	7,3	46,0	6,8
Enkel intern	16,7	4,5	15,2	5,2
Enkel extern	6,8	11,2	9,5	9,8
Intern & extern	28,5	77,1	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 Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen, in %

Opleidingsvorm	Vlaams-Brabant		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=46)	≥20 wns. (N=131)	<20 wns. (N=301)	≥20 wns. (N=780)
Intern, los van de werkplek	21,3	20,1	17,2	20,5
Intern, op de werkplek	45,5	32,5	41,9	32,0
Extern	33,1	47,4	40,9	47,5

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

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

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 Vlaams-Brabant en in Vlaanderen, in %

Opleidingsdoel	Vlaams-Brabant (N=129)	Vlaanderen (N=775)
Algemene kennis en/of vaardigheden	27,3	26,1
Specifieke kennis en/of vaardigheden	72,7	73,9

* Gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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

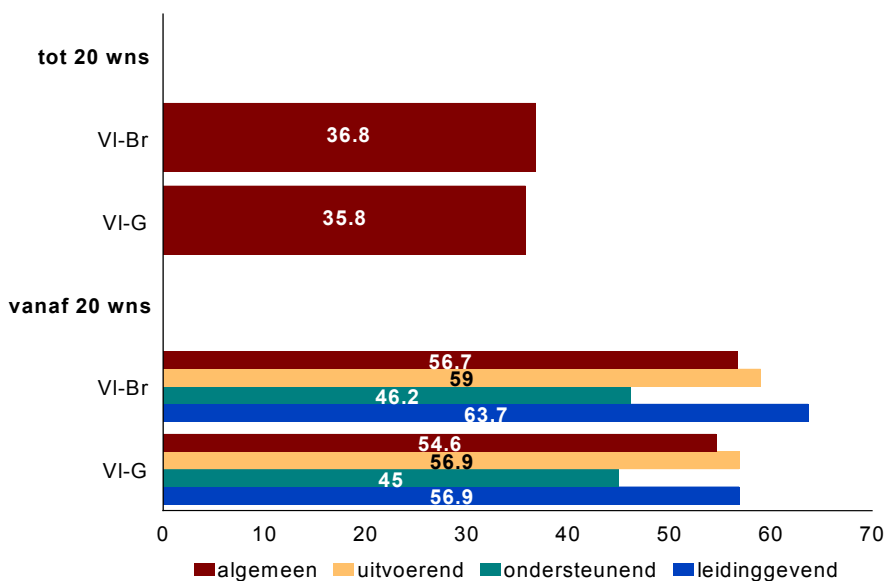
6.2 | Participatie van werknemers aan vorming

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

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

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

Figuur 6.1 Percentage werknemers dat in 2001 opleiding volgde voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen



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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Qua vormingsparticipatie scoort Vlaams-Brabant een weinig beter dan Vlaanderen: één procentpunt voor de micro-organisaties, twee procentpunten 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 deelname van leidinggevend personeel aan vorming ligt in Vlaams-Brabant hoger dan in Vlaanderen: 63,7 tegenover 56,9%. Het kader geniet in de grotere vestigingen het meest van opleiding, gevolgd door de groep van uitvoerenden, de zogenaamde ‘kernwerknemers’. Ondersteunend personeel hinkt achterop met een participatie-index die de 50%-

grens niet overstijgt. In Vlaanderen als geheel participeren uitvoerende en leidinggevende werknemers in gelijke mate aan vorming; ook hier valt ondersteunend personeel relatief vaker uit de boot.

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

Tabel 6.4 Percentage werknemers dat in 2001 binnen vormingsorganisaties opleiding volgde voor de provincie Vlaams-Brabant en voor Vlaanderen

Participatiegraad	Vlaams-Brabant		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=31)	≥20 wns. (N=146)	<20 wns. (N=198)	≥20 wns. (N=894)
Algemeen	53,6	58,5	55,5	56,1
Uitvoerend personeel		60,9		58,5
Ondersteunend personeel		47,7		46,1
Leidinggevend personeel		65,6		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 Vlaams-Brabant ligt het bij de grotere organisaties een vijftal procentpunten hoger. Dit laat ons toe te besluiten dat werknemers in kleine 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 figuur 6.1 - 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>

