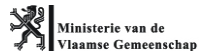


Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO)



Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO)

Editie 2003

Provinciaal rapport

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

Steven Marx, Gert Theunissen, Monique Ramioul (HIVA)
m.m.v. Johan Jonckheere (Kamer voor Handel en
Nijverheid West-Vlaanderen)

Een onderzoek in opdracht van de Kamer voor Handel en Nijverheid
West-Vlaanderen

Colofon

Provinciaal rapport. Profiel van de West-Vlaamse organisaties op basis van de PASO-enquête / Steven Marx, Gert Theunissen, Monique Ramioul & Johan Jonckheere. Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO). Editie 2003. - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid (HIVA), 2003, 68 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.
Johan Jonckheere, Kamer voor Handel en Nijverheid West-Vlaanderen.

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

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

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

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

De volgende partners ondersteunen het project:

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

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

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

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

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

Inhoud

Lijst tabellen	5
Hoofdstuk 1. Inleiding	9
Hoofdstuk 2. Het ruimere onderzoekskader	11
2.1 PASO Flanders	11
2.2 Regionale omschrijving	13
2.3 Het organisatielandschap in de provincie West-Vlaanderen	14
2.4 Responsanalyse	16
2.5 Welke organisaties hebben deelgenomen?	18
Hoofdstuk 3. Werkgelegenheid	23
3.1 Tijdelijke arbeid	24
3.2 Uitzendarbeid	25
3.3 Deeltijdarbeid	27
3.4 Diversiteit: aanwezigheid van kansengroepen op de arbeidsmarkt	28
Hoofdstuk 4. Vacatures en selectie	37
4.1 Waren er vacatures?	37
4.2 Vacatures ter uitbreiding of ter vervanging?	39
4.3 Hoe werden vacatures ingevuld?	40
4.4 Vacatures ja, en aanwervingen?	41
4.5 Geen vacatures of aanwervingen, maar waarom niet?	43
4.6 Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel	44
4.7 Moeilijk invulbare vacatures en hoe men daarmee omgaat	48
Hoofdstuk 5. Dynamiek op de arbeidsmarkt	57
5.1 Instroom, uitstroom en groei	57
5.2 Verwachte evolutie van de werkgelegenheid	60

Hoofdstuk 6. Opleiding	63
6.1 Vorming in organisaties	63
6.2 Participatie van werknemers aan vorming	65
Bibliografie	69

Lijst tabellen

Hoofdstuk 2	HET RUIMERE ONDERZOEKSKADER	
Tabel 2.1	Vergelijking van de populatiegegevens voor de provincie West-Vlaanderen met deze voor Vlaanderen	15
Tabel 2.2	Vergelijking van de populatiegegevens voor de subregio's Noord en Zuid	16
Tabel 2.3	Vergelijking van de respons- en de populatiegegevens voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen	17
Tabel 2.4	Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	19
Tabel 2.5	Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de subregio's Noord en Zuid, in %	19
Tabel 2.6	Structuur van de vestigingen voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	20
Tabel 2.7	Structuur van de vestigingen voor de subregio's Noord en Zuid, in %	21
Hoofdstuk 3	WERKGELEGENHEID	
Tabel 3.1	Contractvorm van werknemers naar grootte voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	24
Tabel 3.2	Contractvorm van werknemers naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie West-Vlaanderen, in %	24
Tabel 3.3	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen	25
Tabel 3.4	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor de subregio's Noord en Zuid	26
Tabel 3.5	Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet naar sector voor de provincie West-Vlaanderen	26
Tabel 3.6	Arbeidsregime van werknemers naar grootte voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	27
Tabel 3.7	Arbeidsregime van werknemers naar sector voor de provincie West-Vlaanderen, in %	28
Tabel 3.8	Tewerkstelling van mannen en vrouwen voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	29

Tabel 3.9	Tewerkstelling van mannen en vrouwen naar sector voor de provincie West-Vlaanderen, in %	29
Tabel 3.10	Arbeidsregime van werknemers naar geslacht voor de provincie West-Vlaanderen, in %	30
Tabel 3.11	Percentage voltijds werkende mannen en vrouwen naar sector voor de provincie West-Vlaanderen	31
Tabel 3.12	Opleidingsniveau van werknemers voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	32
Tabel 3.13	Opleidingsniveau van werknemers voor de subregio's Noord en Zuid, in %	32
Tabel 3.14	Opleidingsniveau van werknemers naar sector voor de provincie West-Vlaanderen, in %	33
Tabel 3.15	Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar grootte voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen	34
Tabel 3.16	Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland voor de subregio's Noord en Zuid	35
Tabel 3.17	Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar sector voor de provincie West-Vlaanderen	35

Hoofdstuk 4 **VACATURES EN SELECTIE**

Tabel 4.1	Percentage vestigingen met vacatures in 2001 voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen	38
Tabel 4.2	Percentage vestigingen met vacatures in 2001 naar sector voor de provincie West-Vlaanderen	38
Tabel 4.3	Aantal uitbreidings- en vervangingsvacatures tussen 1 januari 2001 en 31 december 2001, voor vestigingen in de provincie West-Vlaanderen met twintig werknemers of meer	39
Tabel 4.4	Manier van invulling van vacatures naar personeelscategorie voor de provincie West-Vlaanderen, in %	41
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 West-Vlaanderen en voor Vlaanderen	42
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 West-Vlaanderen	42
Tabel 4.7	Redenen voor de afwezigheid in 2001 van vacatures of externe aanwervingen, naar grootte en voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	43
Tabel 4.8	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	45

Tabel 4.9	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie West-Vlaanderen, in %	46
Tabel 4.10	Selectiecriteria bij de aanwerving van uitvoerend personeel, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de subregio's Noord en Zuid, in %	48
Tabel 4.11	Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar personeelscategorie voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen	49
Tabel 4.12	Percentage vestigingen met moeilijk invulbare vacatures, berekend op het aantal vestigingen met vacatures, naar sector voor de provincie West-Vlaanderen	50
Tabel 4.13	Redenen voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie West-Vlaanderen, in %	51
Tabel 4.14	Maatregelen als oplossing voor moeilijk invulbare vacatures naar sector, voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie West-Vlaanderen, in %	54
Hoofdstuk 5	DYNAMIEK OP DE ARBEIDSMARKT	
Tabel 5.1	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	58
Tabel 5.2	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de subregio's Noord en Zuid, in %	57
Tabel 5.3	Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 naar sector voor de provincie West-Vlaanderen, in %	59
Tabel 5.4	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	60
Tabel 5.5	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de subregio's Noord en Zuid, in %	60
Tabel 5.6	Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 naar sector voor de provincie West-Vlaanderen, in %	61
Hoofdstuk 6	OPLEIDING	
Tabel 6.1	Percentage vormingsorganisaties in 2001 voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen	64
Tabel 6.2	Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsvorm voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %	64
Tabel 6.3	Gemiddeld aandeel van de opleidingsuren naar opleidingsdoel voor vestigingen met twintig werknemers of meer in de provincie West-Vlaanderen en in Vlaanderen, in %	65
Tabel 6.4	Percentage werknemers dat in 2001 opleiding volgde voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen	66

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

67



Hoofdstuk 1

Inleiding

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

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

Waar mogelijk en relevant werden de resultaten apart berekend voor twee subregio's. De provincie werd horizontaal opgesplitst in een noordelijke en zuidelijke helft.

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

Hoofdstuk 2

Het ruimere onderzoekskader

2.1 | PASO Flanders

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

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

2.1.1 | Doelstellingen

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

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

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

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

2.1.2 | Bevraging van de ganse economie op vestigingsniveau

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

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

2.1.3 | Steekproef

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

2.1.4 | Bevraging

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

2.2 | Regionale omschrijving

De analyses die in dit rapport worden voorgesteld, hebben betrekking op de provincie West-Vlaanderen. We vergelijken de resultaten telkens met de cijfers voor het Vlaams Gewest, zodat meteen duidelijk is of de provincie op het thema in kwestie al dan niet een eigen profiel heeft. Waar de data het toelieten en het ons relevant leek, hebben we de cijfers niet enkel berekend op provinciaal niveau, maar ook op (sub)regionaal niveau. We definieerden twee regio's: noordelijk en zuidelijk West-Vlaanderen. Noordelijk West-Vlaanderen, in dit rapport verder kortweg aangeduid als 'Noord', omvat de arrondissementen Brugge, Oostende, Veurne en Diksmuide. De arrondissementen Tielt, Roesse-

lare, Ieper en Kortrijk vormen samen de subregio 'Zuid'. 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 West-Vlaanderen

In dit deel wordt kort een overzicht gegeven van 'het organisatielandschap' in de provincie West-Vlaanderen. In tabellen 2.1 en 2.2 wordt de verdeling over sector en grootte voorgesteld voor alle vestigingen uit West-Vlaanderen. 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 West-Vlaamse en Vlaamse vestigingenpopulatie op. Zowel naar grootte als naar sector is de verdeling over de verschillende categorieën in West-Vlaanderen ongeveer gelijk aan de verdeling voor het Vlaams Gewest. Er zijn slechts marginale verschillen te onderkennen. Naar sector blijkt dat de industrie lichtjes beter vertegenwoordigd is in West-Vlaanderen. De sector Gezondheidszorg en Onderwijs daarentegen is net iets minder vertegenwoordigd in West-Vlaanderen ten opzichte van het Vlaamse gemiddelde. Naar grootte zien we in de tabel dat er in West-Vlaanderen verhoudingsgewijs iets meer organisaties zijn met minder dan tien werknemers. De andere grootteklassen zijn lichtjes ondervertegenwoordigd.

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 West-Vlaanderen met deze voor Vlaanderen

	West-Vlaanderen		Vlaanderen	
	N	%	N	%
Sector				
Landbouw en ontginning	1 082	3,1	4 762	3,0
Industrie	4 234	12,0	16 311	10,3
Bouw	3 952	11,2	17 443	11,0
Handel en Horeca	12 836	36,3	57 325	36,2
Vervoer, Opslag en Communicatie	1 494	4,2	7 459	4,7
Financiële en Zakelijke Dienstverlening	7 790	22,0	36 274	22,9
Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen	1 612	4,6	7 208	4,6
Gezondheidszorg en Onderwijs	2 378	6,7	11 731	7,4
Grootte				
<10 werknemers	29 100	82,3	127 054	80,2
10-49 werknemers	4 956	14,0	24 692	15,6
50-99 werknemers	751	2,1	3 611	2,3
100-199 werknemers	345	1,0	1 817	1,2
≥200 werknemers	226	0,6	1 339	0,8
Totaal	35 378	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 West-Vlaamse subregio's te vergelijken. Hieruit blijkt dat het gemiddelde van de provincie West-Vlaanderen de optelsom is van twee verschillende subregio's. Uit de tabel blijkt dat de subregio Noord een groter aandeel hele kleine organisaties herbergt (minder dan tien werknemers), in Zuid zijn vooral de (middelgrote) vestigingen met 10 tot 49 werknemers sterker vertegenwoordigd. Ook de drie grotere dimensieklassen zijn steeds iets sterker aanwezig in de zuidelijke regio. Bekijken we de sectorale structuur, dan zien we dat in Zuid de primaire en secundaire bedrijvigheid beduidend sterker zijn uitgebouwd. De industriële subsector is zelfs bijna dubbel zo sterk vertegenwoordigd in de zuidelijke subregio; ook de subsector Bouw is veel nadrukkelijker aanwezig in het zuiden van de provincie. De subsectoren Handel en Horeca en Financiële en Zakelijke Dienstverlening daarentegen zijn duidelijk sterker ontwikkeld in het noordelijke gedeelte van de provincie.

Tabel 2.2 Vergelijking van de populatiegegevens voor de subregio's Noord en Zuid

	Noord		Zuid	
	N	%	N	%
Sector				
Landbouw en Ontginning	360	2,1	722	3,9
Industrie	1 362	8,0	2 872	15,6
Bouw	1 579	9,3	2 373	12,9
Handel en Horeca	6 916	40,7	5 920	32,2
Vervoer, Opslag en Communicatie	685	4,0	809	4,4
Financiële en Zakelijke Dienstverlening	4 208	24,7	3 582	19,5
Openbaar Bestuur en Gemeenschapsvoorzieningen	778	4,6	834	4,5
Gezondheidszorg en Onderwijs	1 118	6,6	1 260	6,9
Grootte				
<10 werknemers	14 473	85,1	14 627	79,6
10-49 werknemers	2 001	11,8	2 955	16,1
50-99 werknemers	306	1,8	445	2,4
100-199 werknemers	131	0,8	214	1,2
≥200 werknemers	95	0,6	131	0,7
Totaal	17 006	100,0	18 372	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 West-Vlaanderen en het Vlaamse Gewest. We bespreken hieronder in beknopt verslag de respons en populatie van West-Vlaanderen, samen met de gevolgen voor het bestand en het wegen van de data. Een analoge redenering kan worden toegepast op de data voor Vlaanderen.

Eerst bekijken we de respons en de populatiegegevens naar grootte. Dit is ook waar de grootste afwijkingen tussen respons en populatie zitten. Uit de populatiegegevens bleek dat de overgrote meerderheid (90%) van de organisaties minder dan twintig werknemers telt. De grote organisaties daarentegen maken slechts 1,6% uit van het totale populatiebestand. Uit het responsbestand komt een geheel ander beeld naar voren. Hier zijn de organisaties namelijk min of meer gelijk verdeeld over de drie grootteklassen. Deze afwijking tussen respons en populatie was echter gepland. Bij het uittekenen van het steekproefplan beslisten we immers om aan grote organisaties een grotere 'trekkingskans' toe te kennen. Twee redenen lagen aan de grondslag van deze

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

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

	Respons West-Vlaanderen		Populatie West-Vlaanderen		Respons Vlaanderen		Populatie Vlaanderen	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sector								
Primair/secundair	105	26,2	9 268	26,2	479	23,9	38 516	24,3
Tertiair	127	31,7	22 120	62,5	777	38,7	101 058	63,8
Quartair	169	42,1	3 990	11,3	751	37,4	18 939	12,0
Grootte								
<20 werknemers	140	34,9	31 783	89,8	701	34,9	140 311	88,5
20-99 werknemers	144	35,9	3 024	8,6	692	34,5	15 046	9,5
≥100 werknemers	117	29,2	571	1,6	614	30,6	3 156	2,0
Totaal	401	100,0	35 378	100,0	2 007	100,0	158 513	100,0

* Ongewogen.

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

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

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

Het uiteindelijke databestand bevat gegevens over 2 007 Vlaamse organisaties, waarvan 401 in de provincie West-Vlaanderen. Berekend op het totaal aantal verzendingen (11 491) bedraagt de respons 17,5%.² De RSZ-gegevens waren tijdens de steekproeftrekking echter reeds een jaar oud, waardoor er onvermijdelijk een aantal gefaalde organisaties of foute adresgegevens in het steekproefbestand slopen. Rekening houdend met deze fouten, en de dubbels (organisaties die tweemaal in het steekproefbestand zaten) die tijdens de telefonische rappel aan het licht kwamen, bedraagt de uiteindelijke respons 19% (2 007/10 574). Een vergelijking tussen de respons op de postenquête en de websurvey brengt geen verschillen aan het licht. Dit is opmerkelijk aangezien de postenquête beduidend korter was dan de websurvey.

2.5 | Welke organisaties hebben deelgenomen?

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

2.5.1 | Familiaal karakter van de vestigingen

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

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.

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

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

	West-Vlaanderen (N=236)		Vlaanderen (N=1 310)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Familiaal karakter	82,1	53,7	74,6	41,3
Bedrijfsleiding in handen van één familie	86,2	55,8	77,9	42,0
Eigendom in handen van één familie	85,2	58,5	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 ruim 80% van de kleine West-Vlaamse 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 iets meer dan één op twee. In West-Vlaanderen zijn er relatief gesproken beduidend meer familiale organisaties dan in Vlaanderen. Bij de grotere vestigingen scoort de provincie zelfs ruim tien procentpunten hoger dan het gewestelijk gemiddelde.

In de provincie West-Vlaanderen zijn er dus gevoelig meer familiaal getinte organisaties dan in het Vlaams Gewest. Uit tabel 2.5, die een vergelijking maakt tussen de subregio's Noord en Zuid, blijkt dat de afwijking tussen Vlaanderen en de provincie hoofdzakelijk te wijten is aan het zeer hoge aandeel familiale organisaties in de zuidelijke subregio. Zowel bij de kleinere als bij de grotere organisaties ligt het aandeel met familiaal karakter een stuk hoger in deze provinciehelft. Ook in de noordelijke regio ligt het aandeel vestigingen met familiaal karakter boven het Vlaamse gemiddelde, maar de verschillen zijn eerder beperkt.

Tabel 2.5 Familiaal karakter van de niet-publieke vestigingen voor de subregio's Noord en Zuid, in %

	Noord (N=93)		Zuid (N=143)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Familiaal karakter	78,4	43,7	84,9	59,3
Bedrijfsleiding in handen van één familie	83,3	44,5	88,4	61,8
Eigendom in handen van één familie	83,3	43,7	86,7	66,8

* <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 West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

Structuur	West-Vlaanderen (N=397)		Vlaanderen (N=1 980)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Zelfstandige vestiging zonder bijkomende vestigingen	86,7	54,6	78,5	47,6
Hoofdzetel van een Belgische vestiging of overheid met meerdere vestigingen	4,8	17,2	7,2	19,5
Hoofdzetel van een buitenlandse vestiging of overheid met meerdere vestigingen	0,0	1,3	1,3	1,7
Vestiging van een Belgische vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	8,5	21,4	8,3	19,0
Vestiging van een buitenlandse vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	0,0	5,5	4,8	12,2

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

Kleine organisaties vormen veel vaker dan grotere een op zich staande eenheid: ruim 85% van de West-Vlaamse vestigingen met minder dan twintig werknemers is een zelfstandige organisatie zonder bijkomende vestigingen, tegenover 55% van de macro-organisaties. In vergelijking met Vlaanderen zijn dit hoge cijfers. Zowel bij de kleine als de grotere vestigingen ligt het zelfstandig karakter in West-Vlaanderen ongeveer tien procentpunten hoger dan het Vlaamse gemiddelde. In West-Vlaanderen zijn er wel minder organisaties met een internationaal karakter, vooral voor de deelvestigingen valt het verschil met Vlaanderen op.

Net als bij het familiaal karakter stellen we ook qua vestigingsstructuur duidelijke subregionale verschillen vast (tabel 2.7). In de noordelijke subregio zijn er iets meer kleine zelfstandige vestigingen en hoofdzetels, en iets minder vestigingen die deel uitmaken van een groter geheel. Bij de grotere organisaties zijn de verschillen meer uitgesproken. Hier vinden we in de zuidelijke regio veel meer zelfstandige organisaties terug en ook meer vestigingen van een buitenlandse organisatie. In het noorden van de provincie zijn er meer

hoofdzetels en meer vestigingen die deel uitmaken van een Belgische organisatie.

Tabel 2.7 Structuur van de vestigingen voor de subregio's Noord en Zuid, in %

Structuur	Noord (N=172)		Zuid (N=225)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Zelfstandige vestiging zonder bijkomende vestigingen	88,2	43,7	85,7	62,2
Hoofdzetel van een Belgische vestiging of overheid met meerdere vestigingen	5,8	20,9	4,1	14,6
Hoofdzetel van een buitenlandse vestiging of overheid met meerdere vestigingen	0,0	3,1	0,0	0,0
Vestiging van een Belgische vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	5,9	29,0	10,3	16,1
Vestiging van een buitenlandse vestiging of overheid, niet de hoofdzetel	0,0	3,2	0,0	7,1

* <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 West-Vlaanderen betekent dit dat de globale respons van 402 eenheden (cf. tabel 2.3) iets terugvalt: 342 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 342 organisaties bedraagt 37 323 werknemers. Opnieuw blijkt de scheeftekening naar vestigingsgrootte. De gemiddelde werkgelegenheid per vestiging ligt met 109 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 West-Vlaamse werkgelegenheid.

Het zwaartepunt van deze werkgelegenheid ligt in de quartaire sector: met 58% van de werkenden is deze sector het sterkst vertegenwoordigd. De tertiaire organisaties nemen 13% van de werknemers voor hun rekening, de overige 29% 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 West-Vlaanderen. Eerst komen tijdelijke arbeid, deeltijdarbeid en uitzendarbeid aan bod. Vervolgens wordt er een apart deel besteed aan diversiteit op de arbeidsmarkt.

3.1 | Tijdelijke arbeid

Op basis van de eerste golf van de PASO-bevraging stellen we vast dat gemiddeld genomen 90% van alle Vlaamse werknemers is tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur (tabel 3.1). Dit geldt zowel voor de organisaties met minder dan twintig werknemers als voor de grotere organisaties vanaf twintig werknemers. In de provincie West-Vlaanderen ligt dit cijfer voor de kleinste organisaties iets hoger en voor de grootste iets lager. In de tussen-categorie van 20 tot 99 werknemers blijkt het aandeel contracten van onbepaalde duur echter vijf procentpunten lager te liggen dan het Vlaamse gemiddelde.

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

Contractvorm	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	West-Vlaanderen (N=114)	Vlaanderen (N=574)	West-Vlaanderen (N=106)	Vlaanderen (N=519)	West-Vlaanderen (N=82)	Vlaanderen (N=408)
Onbepaalde duur	93,1	91,2	84,9	89,5	90,0	91,1
Bepaalde duur	4,9	5,6	12,6	8,6	9,1	8,0
Andere	2,0	3,2	2,5	1,9	0,9	0,9

* Gewogen naar sector per grootteklasse.
Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De aandelen van de verschillende contractvormen wijken af naargelang de activiteit van de vestiging (tabel 3.2).

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

Contractvorm	Primair/secundair (N=54)	Tertiair (N=34)	Quartair (N=100)
Onbepaalde duur	93,6	81,9	83,6
Bepaalde duur	5,8	15,8	13,9
Andere	0,7	2,4	2,5

* Gewogen naar grootte per sector.
Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De tertiaire en quartaire sector maken in grotere mate gebruik van contracten van bepaalde duur (respectievelijk 16% en 14%). Voor de quartaire sector is dit 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. Ook in de tertiaire sector ligt het aandeel contracten van bepaalde duur eerder hoog. In de primaire/secundaire sector daarentegen is het contract van onbepaalde duur nog duidelijk de norm (94%).

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 dat in de grotere organisaties uitzendarbeid zelfs de meest toegepaste flexibiliteitsvorm is om voorziene stijgingen in de vraag op te vangen. Ook bij onvoorziene stijgingen in de vraag wordt door veel grote organisaties uitzendarbeid als hulpmiddel ingeroepen, maar bij dit soort fluctuaties is overwerk de meest populaire maatregel. Bij de kleine vestigingen was het beeld helemaal anders. Hier antwoordde bijna niemand dat uitzendarbeid wordt toegepast om stijgingen in de vraag op te vangen. Overwerk bleek hier, naast extra tijdelijke contracten, inzet van collega's en variabele arbeidstijden de meest gehanteerde oplossing te zijn.

Tabel 3.3 geeft het aandeel 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 bijna 50% bij de grotere West-Vlaamse vestigingen. Het verschil moet wel enigszins genuanceerd worden, vermits de kans dat een macro-organisatie uitzendkrachten inzet per definitie groter is dan een organisatie waar maar weinig mensen werken.

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

Uitzendarbeid	West-Vlaanderen (N=286)		Vlaanderen (N=1 428)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	15,7	49,4	16,0	43,7

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

Tabel 3.4 leert dat de organisaties in de noordelijke subregio veel minder vaak gebruik maken van uitzendarbeid dan deze in de zuidelijke subregio. Bij de kleine organisaties valt het aandeel dat in 2001 gebruik heeft gemaakt van uitzendkrachten in het noorden van de provincie terug tot minder dan 10%, de

helft van het cijfer voor de zuidelijke regio. Bij de grotere organisaties komt hetzelfde beeld naar voren. Ook hier is het aandeel organisaties dat uitzendarbeid heeft gebruikt in het zuiden van de provincie bijna het dubbel van dit in het noorden (60% tegenover 33%). Dat uitzendarbeid meer ingeburgerd is in de zuidelijke provinciehelft hoeft niet te verwonderen, daar in de zuidelijke regio de industriële sectoren veel sterker zijn uitgebouwd (cf. tabel 3.2). Zoals we in de volgende paragraaf zien, zijn dit net de sectoren waar uitzendarbeid veel vaker voorkomt.

Tabel 3.4 Percentage vestigingen dat in 2001 uitzendkrachten heeft ingezet, voor de sub-regio's Noord en Zuid

Uitzendarbeid	Noord (N=125)		Zuid (N=161)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	9,2	32,7	19,8	60,0

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

Tussen de verschillende sectoren zijn er dus grote verschillen terug te vinden in het gebruik van uitzendarbeid (tabel 3.5). Vooral de quartaire sector hinkt achterop. Geen enkele van de ondervraagde kleine vestigingen en slechts tien procent van de grote vestigingen heeft in deze sector uitzendkrachten ingeschakeld. In de tertiaire sector stijgt dit percentage tot 60% en in de primaire/secundaire sector heeft zelfs 80% van de vestigingen vanaf twintig werknemers in 2001 gebruik gemaakt van uitzendkrachten. Ook bij de kleinere organisaties is deze flexibiliteitsvorm in de primaire/secundaire sector het populairst.

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

Uitzendarbeid	Primair/secundair (N=71)		Tertiair (N=103)		Quartair (N=112)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	34,5	80,5	11,1	59,6	0,0	9,8

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

3.3 | Deeltijdarbeid

Tabel 3.6 geeft een vergelijking tussen West-Vlaanderen en Vlaanderen op het gebied van deeltijdwerk. De West-Vlaamse werknemers werken ongeveer even vaak voltijds, met slechts minieme verschillen tussen de drie grootteklassen.

Verder blijkt uit de tabel de verdeling van de verschillende regimes in deeltijdse arbeid. Binnen de deeltijdse regimes is de klassieke halftijdse job (50-75%) nog steeds dominant. In elke grootteklasse neemt deze vorm het grootste aandeel deeltijdwerknemers voor zijn rekening, met steeds ongeveer 10% van de werknemers die in dit regime tewerkgesteld zijn. Het minst populair is de kleine deeltijdse job (<50%), met een aandeel van ongeveer 5% in de kleinste vestigingen en slechts 2% van de werknemers in de grootste organisaties.

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

Arbeidsregime	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	West-Vlaandere n (N=115)	Vlaandere n (N=580)	West-Vlaandere n (N=104)	Vlaandere n (N=503)	West-Vlaandere n (N=71)	Vlaandere n (N=371)
100% (voltijds)	77,1	75,3	75,9	77,0	79,0	75,6
75-100% (deeltijds)	7,6	8,2	7,8	7,7	8,3	9,0
50-75% (deeltijds)	10,2	11,3	12,0	11,2	10,7	13,5
<50% (deeltijds)	5,2	5,2	4,3	4,1	2,1	1,9

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Een belangrijke determinant in het fenomeen van de deeltijdarbeid is de sector. De sectorale verschillen in deeltijdarbeid worden weergegeven in tabel 3.7. We stellen vast dat deeltijdarbeid veruit het meest voorkomt in de quartaire sector en het minst in de primaire/secundaire sectoren. In de kleine quartaire organisaties werkt minder dan de helft van de werknemers voltijds, één vijfde van hen werkt in een grote deeltijdbaan, één vijfde in een klassieke deeltijdbaan, en 11% in een kleine deeltijdbaan. In de grotere quartaire organisaties werkt 57% van de werknemers voltijds, en zien we naar deeltijdregime een overwicht van de klassieke halftijdse job. 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 ruim 90% van het personeel voltijds.

Deeltijdarbeid vinden we dus vooral terug in dienstverlenende sectoren en veel minder in productiesectoren. Een combinatie van factoren ligt hieraan ten grondslag, waarbij de aard van het werk zeker een niet te onderschatten deter-

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

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

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

Arbeidsregime	Primair/secundair (N=80)		Tertiair (N=103)		Quartair (N=107)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
100% (voltijds)	92,1	93,4	74,2	79,5	48,8	56,7
75-100% (deeltijds)	1,7	4,3	8,8	8,1	18,4	12,5
50-75% (deeltijds)	2,6	2,3	12,1	10,1	21,6	23,1
<50% (deeltijds)	3,5	0,1	4,9	2,4	11,2	7,6

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

3.4 | Diversiteit: aanwezigheid van kansengroepen op de arbeidsmarkt

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

3.4.1 | Vrouwen

De aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt is de laatste jaren sterk toegenomen. Algemeen kan men spreken van een 60-40 verhouding tussen mannen en vrouwen. In tabel 3.8 zien we deze ratio gereproduceerd voor de provincie West-Vlaanderen en het Vlaams Gewest.

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

Geslacht	West-Vlaanderen (N=292)		Vlaanderen (N=1 469)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Mannen	61,9	56,2	57,5	60,6
Vrouwen	38,1	43,8	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 tabel 3.9 wordt de sekseverdeling gegeven in combinatie met sector. Meteen in het oog springt het zeer hoge aandeel vrouwen in de quartaire sector: slechts ongeveer één op de drie werknemers is hier een man. In de tertiaire sector vinden we in de grotere organisaties de 60-40 verhouding terug, terwijl bij de kleinere organisaties de verhouding naar een evenwicht neigt, met slechts een lichte oververtegenwoordiging van mannen. De primaire/secundaire sectoren ten slotte zijn duidelijk mannensectoren, met een aandeel mannen van meer dan 70% in de kleine en bijna 90% in de grotere vestigingen. Samenvattend kunnen we stellen dat het mannelijk overwicht in de industriële sector zeer groot is, dat in de tertiaire sector er toch nog duidelijk meer mannen werken dan vrouwen, en dat in de quartaire sector er duidelijk meer vrouwen tewerkgesteld zijn.

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

Geslacht	Primair/secundair (N=82)		Tertiair (N=103)		Quartair (N=107)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Mannen	88,4	70,7	52,5	62,7	34,4	34,5
Vrouwen	11,6	29,3	47,5	37,3	65,6	65,5

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Vrouwen zijn dan wel meer en meer aanwezig in de Vlaamse organisaties, maar (de evolutie naar) kwantitatieve evenredigheid is nog geen garantie voor (een evolutie naar) kwalitatieve evenwaardigheid. Eén van de voornaamste kwalitatieve aspecten is het al dan niet voltijds werken. Tabel 3.10 kruist arbeidsregime met geslacht en vertelt ons wat reeds lang geweten is: vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen. Terwijl meer dan 90% van de mannen voltijds werkt, overstijgt het aandeel voltijds werkende vrouwen niet eens de 60%. Wat ook opvalt is de dominantie van de klassieke deeltijdbaan: ongeveer één op de vijf vrouwen heeft een arbeidsduur die zich situeert tussen 50 en 75% van het aantal uren dat een voltijder presteert. Daarnaast werkt ongeveer 15% van de vrouwen in een grote deeltijdbaan, en blijkt ook dat de kleine deeltijdbaan niet zo populair is, zeker niet in vestigingen vanaf twintig werknemers.

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

Arbeidsregime	Mannen		Vrouwen	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
100% (voltijds)	90,6	92,8	55,2	57,6
75-100% (deeltijds)	3,6	2,2	14,1	15,5
50-75% (deeltijds)	2,7	2,7	22,2	22,5
<50% (deeltijds)	3,1	2,3	8,6	4,4

* <20 werknemers gewogen naar sector, ≥20 werknemers gewogen naar grootte en sector; N=290.

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 er deeltijds werken. In tabel 3.11 valt eerst en vooral de sectorale logica op bij het deeltijdwerk van mannen: als mannen dan al deeltijds werken, is het eveneens in dienstverlenende sectoren, en dan vooral in de quartaire sector, of nog specifieker, in de subsectoren Gezondheidszorg en het Onderwijs. De aandelen van mannen die deeltijds werken komen echter nergens in de buurt van de vrouwelijke percentages. Het aandeel voltijds werkende vrouwen kent over de verschillende sectoren een zeer gediversifieerd beeld. In de organisaties vanaf twintig werknemers werken in de primaire/secundaire sector nog meer dan 80% van de vrouwen voltijds (maar hier werken er dus zeer weinig vrouwen), in de tertiaire en quartaire sectoren bedraagt het aandeel voltijds werkende vrouwen respectievelijk 50% en 46%. Deze aan-

zienlijke intersectorale verschillen inzake deeltijdarbeid bij vrouwen tonen onomstotelijk aan dat niet enkel aanbodfactoren, zoals de voorkeur van vrouwen om deeltijds danwel voltijds te werken, aan de grondslag liggen van de inzet van deeltijdarbeid, maar dat organisaties ook vaak een seksspecifieke logica volgen bij het verdelen van arbeid over voltijd- of deeltijdbanen.

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

	Primair/secundair (N=80)		Tertiair (N=103)		Quartair (N=107)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Mannen voltijds	95,0	97,3	90,1	96,8	62,8	76,7
Vrouwen voltijds	70,4	83,8	56,6	50,3	41,5	46,3

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

3.4.2 | Laaggeschoolden

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

Bekijken we in tabel 3.12 de kolom voor Vlaamse organisaties vanaf twintig werknemers, dan zien we dat de aandelen van de drie opleidingsniveau zeer dicht bij elkaar liggen. De laag- en middelbaar geschoolden vormen net iets minder dan een derde van het personeelsbestand, terwijl de middelbaar geschoolden net iets meer dan een derde van de *stock* uitmaken. Ook in de gemiddelde kleine Vlaamse organisatie is ongeveer een derde van het personeelsbestand hooggeschoold. In deze organisaties is de oververtegenwoordiging van middelbaar geschoolden echter meer uitgesproken. In de provincie West-Vlaanderen verschilt het opleidingsprofiel van de gemiddelde werknemer lichtjes in vergelijking met Vlaanderen. In de organisaties vanaf twintig werknemers wordt de Vlaamse oververtegenwoordiging van middelbaar geschoolden omgezet in een oververtegenwoordiging van laaggeschoolden. Bij de kleinere organisaties zien we ook in West-Vlaanderen een oververtegenwoordiging van middelbaar geschoolden, maar minder uitgesproken dan in de gemiddelde kleine Vlaamse vestiging. Ook in de organisaties tot twintig werknemers zijn er in West-Vlaanderen duidelijk meer laaggeschoolden tewerkgesteld dan geldt voor het Vlaams Gewest als geheel.

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

Opleidingsniveau	West-Vlaanderen (N=157)		Vlaanderen (N=819)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	32,3	37,8	26,7	31,7
Middelbaar	37,7	32,6	41,0	36,7
Hoog	30,0	29,6	32,3	31,6

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

Binnen de provincie West-Vlaanderen zijn er duidelijke verschillen tussen de zuidelijke en de noordelijke subregio. Bij de organisaties vanaf twintig werknemers is er in de noordelijke regio een bijna perfect evenredige verdeling tussen de drie opleidingsniveaus. In de zuidelijke regio daarentegen maken de middelbaar geschoolden ook ongeveer een derde van het personeelsbestand uit, maar is er een duidelijke oververtegenwoordiging van laaggeschoolden, ten nadele van het aandeel hooggeschoolden. Dit is weer niet zo verwonderlijk, daar er in de zuidelijke regio veel grote industriële vestigingen te vinden zijn, waar het aandeel laaggeschoolden, zoals zal blijken uit tabel 3.14, beduidend hoger ligt. Ook bij de kleine vestigingen is er een duidelijk verschil te merken tussen de twee provinciehelften. Zo blijkt er in de zuidelijke subregio een ondervertegenwoordiging te zijn van hooggeschoolden en een oververtegenwoordiging van middelbaar geschoolden, wat eveneens kan verklaard worden vanuit subregionale verschillen in de sectorale structuur. In de noordelijke subregio daarentegen zijn de middelbaar geschoolden duidelijk ondervertegenwoordigd en gaat de oververtegenwoordiging van hooggeschoolden (ruim 40%) samen met een nadrukkelijke aanwezigheid van laaggeschoolden.

Tabel 3.13 Opleidingsniveau van werknemers voor de subregio's Noord en Zuid, in %

Opleidingsniveau	Noord (N=64)		Zuid (N=93)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	37,5	32,2	30,6	41,1
Middelbaar	20,2	34,1	43,5	31,8
Hoog	42,4	33,7	25,9	27,1

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

Tabel 3.14 geeft tot besluit de verdeling van de scholingsgraad voor de verschillende sectoren in de provincie West-Vlaanderen. Zoals verwacht is het hoogste aandeel laaggeschoolden terug te vinden in de primaire/secundaire

sector. In deze sector is ongeveer 40% van het personeel in de kleine organisaties laaggeschoold, en iets meer dan de helft van de werknemers in de grotere vestigingen. Ook de middelbaar geschoolden zijn in deze sector nadrukkelijk aanwezig, wat leidt tot een ondervertegenwoordiging van hooggeschoolden. In de quartaire sector vinden we het kleinste aandeel laaggeschoolden terug, samen met een oververtegenwoordiging van hoogopgeleiden. De tertiaire sector ten slotte levert een gediversifieerd beeld op. In de kleinste organisaties zijn de drie opleidingsniveaus ongeveer in gelijke mate aanwezig, met een licht overwicht van de middelbaar geschoolden. In de grotere organisaties komt deze oververtegenwoordiging veel sterker tot uiting, samen met een lichte oververtegenwoordiging van laaggeschoolden. In deze organisaties zijn de hooggeschoolden met andere woorden sterk in de minderheid.

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

Opleidingsniveau	Primair/secundair (N=37)		Tertiair (N=46)		Quartair (N=74)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Laag	41,6	52,0	30,8	37,8	23,8	20,8
Middelbaar	41,6	30,5	37,7	48,0	32,4	24,9
Hoog	16,9	17,4	31,5	14,2	43,8	54,3

* <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 percentage tewerkgestelde allochtonen³ te berekenen.

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

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

Oorsprong	<20 werknemers		20-99 werknemers		≥100 werknemers	
	West-Vlaanderen (N=117)	Vlaanderen (N=598)	West-Vlaanderen (N=112)	Vlaanderen (N=533)	West-Vlaanderen (N=87)	Vlaanderen (N=422)
Niet-EU-land	6,8	10,0	21,2	26,6	24,5	41,5
Maghreb/Turkije	5,0	6,0	8,8	20,8	17,7	36,7

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Tabel 3.15 toont aan dat het aandeel organisaties met allochtonen stijgt met de organisatiegrootte. Dit is natuurlijk niet verwonderlijk, daar grote organisaties meer personeel hebben en de kans dus groter wordt dat er ook één of meerdere allochtonen tewerkgesteld zijn. Vergeleken met het Vlaams Gewest, zijn er in West-Vlaanderen veel minder organisaties die een werknemer van buiten de EU tewerkstellen, en dit vooral bij de organisaties vanaf honderd werknemers. Maar liefst drie kwart van de organisaties vanaf honderd werknemers in West-Vlaanderen stelt geen enkele allochtoon tewerk. Bij het zoeken naar verklaringen mag het relatief geringere aanbod van allochtonen op de West-Vlaamse arbeidsmarkt niet over het hoofd worden gezien.

Binnen de provincie zijn er ook grote verschillen vast te stellen tussen de zuidelijke en de noordelijke subregio. Deze verschillen zijn weergegeven in tabel 3.16. Hoewel beide subregio's laag scoren in het tewerkstellen van allochtonen, blijkt de situatie het meest zorgwekkend in de noordelijke subregio. Hier stelt iets meer dan 80% van de organisaties vanaf twintig werknemers geen enkele werknemer tewerk die afkomstig is uit een niet-EU-land, en zelfs meer dan 90% van deze vestigingen stelt geen enkele werknemer tewerk die afkomstig is uit een Maghrebland of Turkije.

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 Hoote gem G. (2003), *Organisatie in bedrijf. De resultaten van PASO in vogelvlucht. Editie 2003*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven. Dit dossier is gratis downloadbaar vanaf onze website www.paso.be.

Tabel 3.16 Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland voor de subregio's Noord en Zuid

Oorsprong	Noord (N=137)		Zuid (N=179)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Niet-EU-land	7,2	18,4	6,5	25,6
Maghreb/Turkije	2,5	9,8	6,5	14,6

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Zoals blijkt uit tabel 3.17 is niet elke sector even kleurrijk. Vooral de kleine organisaties uit de tertiaire en quataire sector scoren laag: in deze segmenten heeft respectievelijk 3% en 0% minstens één allochtoon in dienst. Ook de grotere vestigingen in de quataire sector nemen nauwelijks allochtonen aan, terwijl de tertiaire sector het in dit opzicht beduidend beter doet. De primaire/secundaire sector scoort algemeen genomen het beste, zeker voor werknemers uit Maghreblanden of Turkije.

Tabel 3.17 Percentage vestigingen met minstens één werknemer afkomstig uit een niet-EU-land of uit Turkije of een Maghrebland naar sector voor de provincie West-Vlaanderen

Oorsprong	Primair/secundair (N=79)		Tertiair (N=109)		Quartair (N=128)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Niet-EU-land	20,7	30,0	2,8	27,0	0,0	7,9
Maghreb/Turkije	17,2	18,8	1,4	8,9	0,0	2,1

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Hoofdstuk 4

Vacatures en selectie

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

4.1 | Waren er vacatures?

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

Van de West-Vlaamse organisaties met minder dan twintig werknemers bleek 45% vacatures gehad te hebben in 2001. Hiermee scoren de kleine organisaties in deze provincie minder goed 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 86% in de organisaties met 20 tot 99 werknemers en zelfs tot 93,5% in de grootste organisaties vanaf honderd werknemers. Hoewel het verschil bij de grotere organisaties kleiner is, blijkt toch dat de cijfers voor elke grootteklasse onder het Vlaamse gemiddelde liggen.

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

Vacatures	West-Vlaanderen (N=314)			Vlaanderen (N=1 585)		
	<20 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.	<20 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.
Ja	45,1	86,3	93,5	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, toch voor de kleine organisaties. Bij de vestigingen met minder dan twintig werknemers kent de primaire/secundaire sector met 57% het grootste aandeel organisaties met vacatures. De tertiaire en quartaire sectoren tellen gevoelig minder kleine organisaties met vacatures, beide ongeveer 41%. Bij de grote organisaties zijn de verschillen beperkt. Over de drie sectoren heen ligt het aandeel organisaties met vacatures steeds in de buurt van de 90%.

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

Vacatures	Primair/secundair (N=82)		Tertiair (N=114)		Quartair (N=118)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	57,1	86,3	40,8	88,0	41,2	88,0

* <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 gelijkgesteld kan worden aan jobcreatie. Zo is het mogelijk dat een werknemer overgeplaatst wordt naar een andere dienst binnen de organisatie. Indien deze werknemer in zijn nieuwe functie niemand vervangt, maar bijvoorbeeld werd gemuteerd om de dienst te versterken, is dit een uitbreidingsvacature die jobcreatie met zich mee brengt op afdelingsniveau, maar niet op het niveau van de organisatie.

Tabel 4.3 geeft een overzicht van de vacaturecijfers voor Vlaanderen, voor West-Vlaanderen als geheel, voor de subregio's Noord en Zuid afzonderlijk, alsook de West-Vlaamse 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 West-Vlaanderen 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
West-Vlaanderen	11,8	4,7	7,1
Noord versus Zuid			
Noord	13,2	5,6	7,7
Zuid	10,8	4,1	6,7
Grootte			
20-99 werknemers	12,7	5,2	7,5
≥100 werknemers	10,9	4,3	6,7
Sector			
Primair/secundair	9,9	4,4	5,5
Tertiair	14,7	6,5	8,2
Quartair	12,2	4,0	8,2
Leeftijd			
0-5 jaar	8,0	2,4	5,6
6-15 jaar	14,8	8,2	6,6
>15 jaar	11,0	3,4	7,6

* 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 West-Vlaanderen duidelijk minder vacatures per honderd werknemers dan het Vlaamse Gewest (11,8 tegenover 14,7). Zowel het aantal uitbreidings- als het aantal vervangingsvacatures liggen onder de Vlaamse gemiddeldes. Het is vooral de zuidelijke subregio die achter blijft wat betreft het aantal vacatures, maar ook de noordelijke subregio scoort lager dan het Gewest.

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

De *grootste* vestigingen (vanaf honderd werknemers) hebben in verhouding tot het aantal werknemers minder vacatures dan de groep middelgrote organisaties (20 tot 99 personeelsleden). Zowel bij de uitbreidings- als bij de vervangingsvacatures laten de middelgrote organisaties een iets hoger cijfer optekenen.

Ook tussen de *sectoren* zijn er duidelijke verschillen merkbaar. Het grootste aantal vacatures vinden we terug in de tertiaire sector. In vergelijking met de quataire sector zijn er hier even veel vervangingsvacatures, maar duidelijk meer uitbreidingsvacatures. De primaire/secundaire sectoren lieten in 2001 relatief gesproken het kleinste aantal vacatures optekenen. Wat uitbreidingsvacatures betreft scoort deze sector op het niveau van de quataire sector, maar het aantal vervangingsvacatures lag er zeer laag.

Ook naar de *leeftijd van de organisatie* vallen er enkele verschillen te noteren. Zo blijkt dat de oudste organisaties het grootste aantal vervangingsvacatures hebben, maar relatief weinig uitbreidingsvacatures. De middencategorie (6-15 jaar) is de leeftijdsklasse met globaal het hoogste aantal vacatures, terwijl de jongste organisaties het minste vacatures uitschreven, vooral erg weinig 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 West-Vlaanderen, in %

Personeels- categorie	Overwegend intern ingevuld		Overwegend extern ingevuld		Gelijke verhouding intern/extern	
	20-99 wns.	≥100 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.	20-99 wns.	≥100 wns.
Uitvoerend	20,0	17,4	62,4	57,7	17,6	24,9
Ondersteunend	24,1	14,5	58,5	60,4	17,4	25,1
Leidinggevend	40,7	17,6	42,6	63,2	16,7	19,3

* Gewogen naar sector per grootteklasse.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Een eerste vaststelling uit tabel 4.4 is kleine organisaties vaker opteren voor een interne invulling van vacatures, en dit op de drie niveaus. Op uitvoerend niveau is dit verschil nog niet zo uitgesproken, ook omdat grote organisaties vaker een gelijke verhouding tussen intern en extern werven aangeven op dit niveau. Op ondersteunend niveau valt het verschillend gewicht dat kleine en grote organisaties aan interne werving hechten reeds sterker op. Op het leidinggevende niveau komt dit onderscheid nog nadrukkelijker tot uiting: het belang van interne werving van leidinggevendenden is beduidend groter voor de organisaties met minder dan honderd werknemers. Deze vaststelling ligt wel enigszins in de lijn der verwachtingen: we kunnen veronderstellen dat het profiel van leidinggevendenden in kleine vestigingen er anders uitziet dan in grotere organisaties. Met name zullen managers in macro-organisaties meer exclusief belast zijn met leidinggevende taken en zal de functie derhalve een meer geprofessionaliseerd karakter hebben. De functie heeft in een KMO daarentegen een ietwat polyvalenter profiel, in de zin dat van de leidinggevende verwacht wordt dat hij of zij ook een aantal niet-managementtaken opneemt. Interne rekrutering, dit wil zeggen de keuze voor iemand die vertrouwd is met de dagelijkse werking van de organisatie, biedt allicht meer garanties op een dergelijke brede inzetbaarheid.

4.4 | Vacatures ja, en aanwervingen?

De ruime definitie van vacatures die we hanteren indachtig, is het zeker nuttig na te gaan of er ook daadwerkelijk via externe kanalen werknemers werden aangeworven. In dit stuk gaan we dan ook na of er al dan niet feitelijk gerekruteerd werd buiten de vestiging. In de tabellen zijn enkel deze organisaties

opgenomen die ook vacatures hadden in 2001. Om misverstanden te vermijden wordt in de tekst ook steeds aangegeven wat het aandeel organisaties is dat nieuwe werknemers heeft aangetrokken, 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 West-Vlaanderen en voor Vlaanderen

Aanwervingen via externe kanalen	West-Vlaanderen (N=224)		Vlaanderen (N=1 214)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	85,0	89,8	84,5	90,2

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

In 85% van de kleinere organisaties met vacatures en 90% van de grotere organisaties met vacatures is in 2001 ook effectief iemand aangeworven (tabel 4.5). Hiermee scoort de provincie West-Vlaanderen ongeveer gelijk met Vlaanderen. Berekend voor alle organisaties (dus de vestigingen zonder vacatures inbegrepen) blijkt dat 39% van de West-Vlaamse organisaties met minder dan twintig werknemers een extern persoon heeft aangeworven, tegenover 78% bij de grotere vestigingen. De Vlaamse cijfers voor de totale groep bedragen respectievelijk 45% en 82%.

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

Aanwervingen via externe kanalen	Primair/secundair (N=61)		Tertiair (N=64)		Quartair (N=99)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Ja	80,0	94,7	87,5	84,0	85,7	91,0

* <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, op de voet gevolgd door de kleine quartaire vestigingen (tabel 4.6). Bij de grotere vestigingen is het daarentegen precies de tertiaire sector die wat achterblijft ten opzichte van de twee andere sectoren. Algemeen blijkt uit de tabel dat de meeste organisaties met vacatures ook daadwerkelijk iemand extern hebben aangetrokken. Maar

hoe zit het indien we de organisaties zonder vacatures ook meerekenen? Uit tabel 4.6 blijkt dus dat kleine organisaties uit de tertiaire sector (die vacatures hadden) bijna altijd iemand extern hebben angeworven. Maar uit tabel 4.2 bleek ook dat deze kleine organisaties uit de tertiaire sector vaak geen vacatures hadden. Indien we ook de vestigingen zonder vacatures meenemen in de berekening, dan blijkt dat slechts 36% van de kleine organisaties uit de tertiaire sector effectief iemand heeft angeworven. Voor de quartaire vestigingen gaat ongeveer hetzelfde verhaal op: het aandeel kleine vestigingen dat effectief iemand heeft angeworven daalt tot 35% als de organisaties zonder vacatures worden meegerekend. Koploper bij de kleine organisaties is de primaire/secundaire sector, waar 46% is overgegaan tot rekrutering. Ook bij de grotere organisaties is men in deze sector het vaakst overgegaan tot aanwervingen (82%), gevolgd door de quartaire sector (80%) en de tertiaire sector (74%).

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 angeworven.

Tabel 4.7 vat de resultaten samen voor de West-Vlaamse organisaties vanaf twintig werknemers.

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

Reden	West-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=74)	≥20 wns. (N=32)	<20 wns. (N=323)	≥20 wns. (N=131)
De groei van de activiteit was te klein voor toekomstige aanwervingen	50,7	41,1	48,6	41,5
Er was voorzichtigheid wegens onzekere toekomstprognose	20,6	41,7	21,5	23,9
Het was onnodig	12,1	24,5	13,3	30,3
Er was een productiviteitsstijging mogelijk bij het reeds aanwezige personeel	9,0	22,6	12,5	14,4
De loonkosten lagen te hoog	12,0	19,0	23,5	11,6
Van bovenaf opgelegd	1,5	11,0	0,3	7,5
Er zijn activiteiten uitbesteed	4,1	6,1	5,3	5,6
De arbeidsmarkt was te krap	2,6	7,3	8,1	8,8
Er werden uitzendkrachten ingezet	1,5	1,9	3,0	7,5
Er was een gebrek aan infrastructuur/ruimte	0,8	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

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

Kijken we in eerste instantie naar de verschillen tussen West-Vlaanderen en het Vlaams Gewest. Voor de grote organisaties zien we dat in West-Vlaanderen voorzichtigheid veel vaker meespeelde in de beslissing geen vacatures uit te schrijven of niemand extern aan te werven. Ook loonkosten blijken er voor meer grote organisaties een struikelblok te vormen; voor de kleine vestigingen geldt het omgekeerde. Voorts geven iets minder grote en beduidend minder kleine West-Vlaamse vestigingen aan dat de arbeidsmarkt te krap was. In tabel 3.4 zagen we reeds dat in West-Vlaanderen minder vestigingen gebruik maken van uitzendarbeid. Dit inzetten van uitzendkrachten wordt dan ook minder vaak aangegeven als verklaring voor het uitblijven van aanwervingen.

Richten we onze blik vervolgens uitsluitend op de provincie West-Vlaanderen, 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'. De loonkostenproblematiek werd door 12% van de kleine en 19% van de grote vestigingen naar voor geschoven als verklaring.

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 West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

Criterium	West-Vlaanderen (N=190)		Vlaanderen (N=1 059)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Werkervaring	75,1	68,3	62,7	73,7
Werken in teamverband	44,3	57,4	47,6	61,6
Zelfstandigheid	57,4	41,5	54,8	36,4
Werkdiscipline	49,9	49,8	51,2	50,6
Diploma	35,1	56,3	31,6	54,1
Sociale/communicatieve vaardigheden	38,5	51,7	43,9	51,3
Bereidheid om bij te leren	38,0	35,8	40,1	39,5
Goed voorkomen	35,1	18,7	23,0	8,8
Bereidheid om op ≠ tijdstippen te werken	23,4	25,5	27,2	26,4
Talenkennis	23,3	13,9	22,2	17,9
Bereidheid om ≠ functies uit te voeren	20,5	13,1	25,1	19,2
Fysieke gesteldheid	8,6	17,1	11,4	12,9
Jonge medewerker	5,2	9,8	11,2	5,7
Man	4,3	5,0	5,7	3,7
Vrouw	9,0	0,0	6,1	1,3
Werkloze	2,3	6,1	4,0	5,0
Belgische afkomst	4,7	3,3	4,9	2,5
Niet-werkloze	2,0	3,4	1,5	1,4
Mogelijkheid tot loonkosten-/opleidingssubsidie	2,0	3,1	4,8	3,9
Oudere medewerker	0,0	0,6	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 sector staan de vijf hoogste percentages grijs gearceerd. Op de eerste plaats en ruim aan kop, zowel in West-Vlaanderen als in Vlaanderen, zowel bij de kleine als de grote organisaties, staat werkervaring. Het antwoordpatroon van West-Vlaanderen is in beide grootteklassen zeer gelijklopend aan dit van Vlaanderen. Toch zijn er wel wat 'provinciale accenten': zo wordt werkervaring door de kleine West-Vlaamse organisaties als nog belangrijker ingeschat, en weegt een goed voorkomen in de provincie kennelijk zwaarder door.

Als we kijken naar het verschil tussen kleine en grote vestigingen binnen de provincie stellen we een reeks interessante verschillen vast. Zo staan zelfstandigheid en werkdiscipline voor de micro-organisaties op de tweede en derde plaats, bij de grotere organisaties treffen we deze criteria pas op respectievelijk de vijfde en zesde stek aan. Toch is dit niet echt verwonderlijk: in kleine vesti-

gingen krijgt het individu vaak een centralere plaats toegewezen en zijn er minder begeleidingsmogelijkheden. Ook de vaststelling dat de bereidheid verschillende functies uit te voeren duidelijk meer werd geantwoord door respondenten uit kleine vestigingen, kan in dit licht geïnterpreteerd worden. Voorts constateren we het mindere belang van diploma en sociale/communicatieve vaardigheden voor kleine vestigingen. Naar persoonskenmerken kunnen we stellen dat deze iets minder worden aangehaald door kleine organisaties (wat betreft fysieke gesteldheid, jonge medewerkers en mannen), maar dat er in deze organisaties vaker naar vrouwen wordt gezocht. 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.

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

criterium	Primair/ secundair (N=37)	Tertiair (N=26)	Quartair (N=79)
Werkervaring	84,1	72,8	47,3
Werken in teamverband	54,5	45,2	71,7
Zelfstandigheid	38,6	52,6	34,3
Werkdiscipline	67,3	50,2	31,2
Diploma	37,6	39,7	91,8
Sociale/communicatieve vaardigheden	22,7	57,2	76,6
Bereidheid om bij te leren	53,5	16,4	36,2
Goed voorkomen	14,9	31,2	11,1
Bereidheid om op \neq tijdstippen te werken	13,9	43,6	20,4
Talenkennis	11,9	27,6	2,5
Bereidheid om \neq functies uit te voeren	15,8	17,5	5,6
Fysieke gesteldheid	34,7	12,4	3,6
Jonge medewerker	15,9	6,2	6,8
Man	5,0	10,1	0,0
Vrouw	0,0	0,0	0,0
Werkloze	5,9	0,0	12,0
Belgische afkomst	0,0	5,1	4,9
Niet-werkloze	9,9	0,0	0,0
Mogelijkheid tot loonkosten-/opleidingssubsidie	1,0	0,0	8,2
Oudere medewerker	0,0	0,0	1,9
Andere (dan de Belgische) afkomst	0,0	0,0	0,0

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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

In de primaire/secundaire sector zien we sociale/communicatieve vaardigheden en diploma uit de top vijf vallen. De criteria die binnen deze sector duidelijk meer worden aangegeven zijn de bereidheid om bij te leren, fysieke gesteldheid en de jeugdigheid van de medewerker. Het is geen verrassing dat deze twee laatste persoonsgebonden kenmerken precies in de arbeidsintensieve agrarische en industriële sectoren opduiken. 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 67% het op één na meest geantwoorde criterium.

De top vijf in de tertiaire sector is bijna ongewijzigd gebleven ten opzichte van tabel 4.8. Enkel verdringt sociale/communicatieve vaardigheden diploma van de vijfde plaats. Ook naar volgorde van belang is er een verschuiving: werken in teamverband zit nog net binnen de top vijf, maar verschuift van de tweede naar de vijfde stek. Enkele criteria waarop de tertiaire sector vaker screent zijn 'goed voorkomen', 'bereidheid om op verschillende tijdstippen te werken', 'talenkennis', en het man zijn. De klemtoon op deze eerste drie kenmerken binnen een dienstverlenende context wekt geen verbazing. De bereidheid om bij te leren speelt slechts een marginale rol in vergelijking met de andere sectoren.

De quartaire sector ten slotte wijkt het meest af van het gemiddelde. Binnen de top vijf zien we grote verschuivingen. Niet werkervaring, maar diploma blijkt het belangrijkste selectiecriterium te zijn. Over het juiste diploma beschikken is in dit soort organisaties niet zomaar een criterium dat men in overweging neemt bij de selectie, het is meestal niets minder dan een noodzakelijke voorwaarde om überhaupt voor de job in aanmerking te komen. Werkervaring wordt hier dus minder vaak aangehaald dan in de andere sectoren en zakt naar een vierde plaats. Sociale/communicatieve vaardigheden spelen daarentegen een grotere rol: dit criterium wordt door bijna 77% van de respondenten aangekruist. Ook aan teamwerk wordt in de quartaire sector duidelijk meer belang gehecht. 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 5,6%). Ook 'talenkennis' wordt in vergelijking met de andere sectoren (vooral de tertiaire) nog amper geantwoord. Kennelijk volstaat voor 'quartaire werknemers' dat ze Nederlands kunnen spreken. Ten slotte blijken werklozen in de quartaire sector toch een streepje voor te hebben op niet-werklozen en kan men de mogelijkheid tot loonkosten- of opleidingssubsidies enkel in deze sector met wat goede wil een relevant selectiecriterium noemen.

Een laatste tabel met betrekking tot selectiecriteria vergelijkt de antwoorden tussen de subregio's (tabel 4.10). De verschillen in criteria reflecteren gedeels de verschillen in sectorale structuur: de subregio Noord kent iets meer tertiaire bedrijvigheid en scoort dan ook hoger op criteria als sociale/communicatieve vaardigheden en bereidheid op verschillende tijdstippen te werken.

De zuidelijke subregio daarentegen kent meer industriële activiteit; in dit deel van de provincie screent men dan ook vaker op criteria als werkervaring, werkdiscipline, fysieke gesteldheid en jeugdigheid.

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

criterium	Noord (N=55)	Zuid (N=87)
Werkervaring	60,2	73,4
Werken in teamverband	60,9	55,2
Zelfstandigheid	33,4	46,7
Werkdiscipline	38,7	56,8
Diploma	68,1	48,9
Sociale/communicatieve vaardigheden	74,6	37,4
Bereidheid om bij te leren	21,7	44,6
Goed voorkomen	16,5	20,1
Bereidheid om op ≠ tijdstippen te werken	39,1	16,9
Talenkennis	15,8	12,6
Bereidheid om ≠ functies uit te voeren	14,3	12,4
Fysieke gesteldheid	5,7	24,3
Jonge medewerker	5,1	12,7
Man	4,4	5,3
Vrouw	0,0	0,0
Werkloze	10,6	3,2
Belgische afkomst	3,8	3,0
Niet-werkloze	0,0	5,6
Mogelijkheid tot loonkosten-/opleidingssubsidie	6,6	0,9
Oudere medewerker	1,7	0,0
Andere (dan de Belgische) afkomst	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 hier gepresenteerde percentages hebben enkel betrekking op de organisaties die ook daadwerkelijk vacatures hadden.

4.7.1 | Waar waren er moeilijk invulbare vacatures?

Algemeen gesproken heeft 54% van de organisaties (zowel kleine als grote) in West-Vlaanderen in 2001 te kampen gehad met moeilijk invulbare vacatures (tabel 4.11). Daarmee scoort West-Vlaanderen op het algemene niveau ongeveer gelijk met het Vlaams gemiddelde voor de grote vestigingen en tien procentpunten hoger dan het gewestelijk cijfer voor de kleine organisaties. 'Algemeen' staat hier voor de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures in de organisatie ongeacht het niveau waarop het 'knelpunt' zich voordeed.

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

Personeelscategorie	West-Vlaanderen (N=224)		Vlaanderen (N=1 218)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Algemeen	54,2	53,7	44,0	56,4
Uitvoerend personeel	45,7	45,3	35,9	41,5
Ondersteunend personeel	7,4	18,1	9,0	19,7
Leidinggevend personeel	8,8	13,9	3,7	15,0

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Indien we wel opsplitsen naar personeelscategorie blijkt het probleem van kleinere organisaties vooral te liggen bij het invullen van vacatures op uitvoerend en leidinggevend niveau. Ook grotere organisaties in West-Vlaanderen hadden iets meer problemen bij het invullen van vacatures op uitvoerend niveau dan gemiddeld in Vlaanderen.

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

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

	Primair/secundair (N=61)		Tertiair (N=64)		Quartair (N=99)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Algemeen	50,0	56,6	61,3	52,8	14,3	52,3

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

Tabel 4.12 brengt aan het licht dat de grotere organisaties in West-Vlaanderen in alle sectoren ongeveer in gelijke mate geconfronteerd worden met moeilijk invulbare vacatures (enkel de primaire/secundaire sector scoort net enkele procentpunten hoger). Bij de kleine organisaties is het beeld meer gediversifieerd. Zo blijkt dat kleine vestigingen uit de tertiaire sector opmerkelijk meer te kampen hebben met moeilijk invulbare vacatures. Maar liefst 61% van deze vestigingen geeft aan dat ze minstens één vacature heeft gehad die minstens drie maanden heeft opengestaan. In de primaire/secundaire sector wordt dit probleem aangehaald door exact de helft van de kleine vestigingen. In de quartaire sector ten slotte antwoordde slechts 14% van de kleine vestigingen dat er in 2001 moeilijk invulbare vacatures waren.

4.7.2 | Oorzaken voor rekruteringsproblemen

In tabel 4.13 geven we een overzicht van de verklaringen die organisaties met moeilijk invulbare vacatures opgaven voor hun rekruteringsproblemen.

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

Reden	Primair/ secundair (N=23)	Tertiair (N=18)	Quartair (N=39)
De sollicitanten beschikten niet over de juiste motivatie	41,3	51,5	27,3
Niemand solliciteerde	46,1	7,5	40,5
De opleidingsachtergrond (inhoudelijk) van de sollicitanten strookte niet met wat gevraagd werd	47,5	25,5	25,7
Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te laag	49,2	25,5	21,9
De sollicitanten beschikten niet over de nodige werkervaring	41,3	26,0	18,1
De financiële voorwaarden strookten niet met wat sollicitanten wensten	14,2	41,1	21,4
De arbeidstijden strookten niet met wat sollicitanten wensten	3,1	50,2	18,6
De arbeidsomstandigheden waren niet aantrekkelijk voor sollicitanten (bv. fysiek belastend, moeilijke bereikbaarheid van de vestiging)	14,2	35,3	12,1
Er was onvoldoende garantie op werkzekerheid	8,0	7,5	23,5
We zochten mannen, die zich echter niet aanboden	25,5	30,1	0,0
We zochten vrouwen, die zich echter niet aanboden	15,9	30,1	1,1
Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te hoog	20,6	9,3	1,1
We zochten jongere medewerkers (<35 jaar), die zich echter niet aanboden	12,7	7,5	3,8
We zochten oudere medewerkers (>35 jaar), die zich echter niet aanboden	1,6	15,1	0,0
De wervings- en selectieprocedure was voor verbetering vatbaar	9,5	1,7	1,1

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

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.

Een te laag opleidingsniveau, de opleidingsachtergrond die niet strookte met wat gevraagd werd, het feit dat er niemand solliciteerde en onvoldoende werkervaring, zijn de vier meest voorkomende redenen binnen de *primaire/secondaire sector*. Bovendien werden deze redenen in deze sector duidelijk meer geantwoord dan in de andere sectoren. Toch wel opvallend dat zowel

het opleidingsniveau als de opleidingsachtergrond een groter probleem vormt in de primaire/secundaire sector dan in de quataire sector, waar diploma zo een cruciaal selectie criterium is. Bij de selectiecriteria zagen we verder dat 'mannen' en vooral 'jongeren' in deze arbeidsintensieve sectoren gegeerd zijn. Het niet vinden van mannen en jongere medewerkers is in resp. één op de vier en één op de acht organisaties een probleem.

In de *tertiaire* sector komt een volledig ander beeld naar voren. De motivatie van de sollicitanten werd het vaakst aangehaald, op de voet gevolgd door het feit dat de arbeidstijden niet strookten met wat de sollicitanten verwachten. Verder zien we ook dat de financiële voorwaarden en de arbeidsomstandigheden in deze sector als problematisch worden ervaren. Anderzijds zijn er wel voldoende sollicitanten: slechts 7,5% gaf aan dat er niemand solliciteerde op de openstaande functie. Wat eveneens opvalt is dat een aanzienlijk deel van de vacatures niet ingevuld geraakte omdat men screende op geslacht. Bij de selectiecriteria bleek reeds dat er hier en daar expliciet wordt gezocht naar mannen. Het niet vinden van mannen is voor ongeveer een derde van de organisaties één van de redenen dat bepaalde vacatures niet ingevuld geraken. Ook het niet vinden van vrouwen bleek voor ongeveer evenveel organisaties een probleem te zijn, hoewel niemand dit aangaf als selectie criterium.

Hoewel in de *quataire* sector diploma absoluut het belangrijkste selectie criterium was, blijkt het opleidingsniveau en de inhoudelijke opleidingsachtergrond voor 'slechts' respectievelijk een vijfde en een vierde van de organisaties een probleem. Slechts, omdat deze cijfers vergelijkbaar zijn met deze van de tertiaire sector en een stuk lager liggen dan in de primaire/secundaire sector, twee sectoren waar diploma een duidelijk minder cruciale rol speelde. Wat verder voor problemen zorgt in deze sector is vooral het feit dat er niemand solliciteerde en, in vergelijking met andere sectoren, de onvoldoende garantie 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 kent de primaire/secundaire sector op Vlaams niveau veel minder problemen op het vlak van opleidingsniveau en opleidingsachtergrond. Ook speelt het gebrek aan sollicitanten in deze sector bijna geen rol van betekenis op Vlaams niveau, terwijl we dit in West-Vlaanderen als één van de belangrijkste struikelblokken naar voren zien komen. Een tekort aan sollicitanten doet zich in de tertiaire sector evenwel minder voor in de provincie (7,5%) dan in het Gewest (20,4%). Algemeen genomen blijkt voorts dat over de drie sectoren heen werkervaring minder een probleem vormt in West-Vlaanderen dan in Vlaanderen.

4.7.3 | Oplossingen voor rekruteringsproblemen

Minstens even interessant als de redenen zijn de oplossingen die men bedacht voor problemen bij de werving van personeel. Tabel 4.14 resumeert de bevindingen.

De oplossing die 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 quataire sector. Geen speciale maatregelen nemen, de aanwezige werknemers overuren laten presteren en de eisen voor de vacante functie verlagen vervolledigen de top vijf van deze sector. Om- en bijscholing van het aanwezige personeel en het uitbesteden van werk wordt door ongeveer 12% van de respondenten uit de primaire/secundaire sector geantwoord. De andere mogelijke oplossingen scoren veel lager. Zo zal men bijna nooit de arbeidsomstandigheden, de beloning of de functie-inhoud aanpassen, en ziet men weinig of geen heil in het aanboren van andere categorieën sollicitanten of in het vergemakkelijken van de combinatie van gezin en arbeid.

Iets minder dan een derde van de *tertiaire* vestigingen heeft geen speciale maatregelen genomen. Indien we kijken naar de organisaties die wel acties hebben ondernomen, dan blijken het om- of bijscholen van het aanwezige personeel, het laten presteren van overuren door de aanwezige werknemers en de inzet van uitzendkrachten populaire maatregelen te zijn om de rekruteringsproblemen te ondervangen. Wat de vestigingen in de tertiaire sector nooit doen, hoewel het vaak als verklaring wordt aangehaald van het moeilijk invulbaar karakter van vacatures, is de arbeidstijden en arbeidsomstandigheden aanpassen.

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

Maatregel	Primair/ secundair (N=24)	Tertiair (N=17)	Quartair (N=40)
Er werden extra wervingsinspanningen geleverd, bv. intensiever zoeken, andere wervingskanalen gebruiken, werven in een grotere regio	34,2	52,9	38,0
Er werden geen speciale maatregelen genomen	31,3	31,8	38,9
De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	29,7	23,0	27,7
De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijk uitzendkrachten ingezet	32,8	35,9	3,1
De vacatures werden intern ingevuld door om- of bijscholing van aanwezig personeel	12,4	32,4	11,3
De eisen die gesteld werden om de vacante functie uit te oefenen, werden verlaagd/veranderd (bv. de kwalificatievereisten)	23,4	3,5	12,4
De vacatures werden niet ingevuld, het werk werd uitbesteed	12,5	15,3	10,3
De financiële voorwaarden werden aangepast	3,1	17,0	7,2
Er werden extra wervingsinspanningen geleverd door te werven in het buitenland	7,7	9,4	0,0
Er werden andere categorieën van sollicitanten aangeboord (bv. vrouwen i.p.v. mannen, andere leeftijdsgroepen e.d.)	1,6	11,2	3,6
De functie-inhoud werd aangepast zodat er een betere afstemming was met de beschikbare sollicitanten en kandidaat-sollicitanten	0,0	1,8	9,2
Er werd meer rekening gehouden met de mogelijkheden tot combinatie van arbeid en gezin (bv. kinderopvang voorzien, thuiswerk mogelijk gemaakt, glijdende werkuren aangeboden e.d.)	0,0	0,0	7,2
De arbeidstijden werden aangepast	0,0	0,0	4,6
De arbeidsomstandigheden werden aangepast	1,6	0,0	1,0

* Gewogen naar grootte per sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De meest populaire maatregel in de quartaire sector, na de algemene omschrijving 'het leveren van extra wervingsinspanningen', gaat ten koste van het personeel, met name het maken van overuren. De top vijf van de quartaire sector wordt vervolledigd door het om- en bijscholen van het aanwezige personeel en het verlagen van de eisen die gesteld worden aan de kandidaat. Deze top vijf is echter relatief in vergelijking met de andere sectoren. Zo zien we dat de om- en bijscholing van het aanwezige personeel binnen de top vijf valt, maar eigenlijk minder vaak wordt aangehaald dan in de primaire/secundaire sector waar het niet binnen de top vijf staat. Het aanpassen van de functie-inhoud en

meer rekening houden met de combinatie gezin-arbeid zijn echter oplossingen die in de quartaire sector duidelijk meer worden toegepast. Het gebruik van uitzendkrachten daarentegen wordt veel minder vaak (bijna nooit) aangehaald.

De Vlaamse en de provinciale cijfers zijn sterk vergelijkbaar. Enkel binnen de sectoren zijn er lichte verschillen te merken. Zo werden er in de West-Vlaamse primaire/secundaire organisaties vaker geen speciale maatregelen genomen, en als er maatregelen werden genomen, verwachtte men vaker overuren van de aanwezige werknemers, en werden ook vaker de eisen om de vacante functie uit te voeren verlaagd. Minder vaak gaat men het aanwezige personeel omscholen, het werk uitbesteden of de financiële voorwaarden aanpassen. In de tertiaire sector zal men in West-Vlaanderen vaker uitzendkrachten inzetten en het aanwezige personeel om- of bijscholen. Wat de quartaire sector betreft zijn er geen noemenswaardige verschillen.

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

5.1 | Instroom, uitstroom en groei

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

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*). Tot slot zijn er in 2001 ook organisaties failliet gegaan. Het verlies van banen in deze organisaties, die in 2002 niet meer bestonden en dus ook geen kans hadden om aan het onderzoek deel te nemen, kon niet verrekend worden. Aangezien we echter mogen veronderstellen dat deze drie factoren, voor zover ze al meespeelden, ongeveer overal in gelijke mate op de nauwkeurigheid van de cijfers wegen, is het onzes inziens wel veilig de cijfers onderling te vergelijken en ‘relatieve’ uitspraken te doen.

Tabel 5.1 Instroom, uitstroom en werkgelegenheids groei in 2001 voor de provincie West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

	West-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=117)	≥20 wns. (N=165)	<20 wns. (N=571)	≥20 wns. (N=828)
Instroom	18,7	12,3	15,3	17,1
Uitstroom	13,0	10,1	13,0	14,4
Werkgelegenheids groei	5,7	2,2	2,3	2,7

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

Tabel 5.1 leert ons dat vooral de kleinere organisaties in West-Vlaanderen een sterke aangroei gekend hebben in 2001. Met een gemiddelde groei van 5,7% stijgen deze kleine organisaties ver boven het Vlaamse gemiddelde van 2,3% uit. Dit hogere groeipercentage is te danken aan een - in vergelijking met Vlaanderen - hogere instroom bij een gelijke uitstroom. Bij de organisaties vanaf twintig werknemers valt vooral op dat er in West-Vlaanderen minder dynamiek was, dit wil zeggen minder instroom en minder uitstroom. De groei lag ook een half procentpunt lager. Voor elke honderd personeelsleden die in het begin van 2001 tewerkgesteld waren in een West-Vlaamse organisatie vanaf twintig werknemers stroomden er gemiddeld 12,3 in en 10,1 uit. Het verschil tussen deze twee cijfers leert ons dat deze groep van honderd werknemers eind 2001 was aangegroeid tot 102,2 werknemers.

Tabel 5.2 maakt de opsplitsing tussen de twee subregio's. Hierbij valt in eerste instantie op dat de dynamiek (instroom en uitstroom) duidelijk het grootst was in het noorden van de provincie. Kijken we enkel naar de kleinste organisaties, dan blijkt dat de groei in het zuiden net iets hoger ligt dan deze in het noorden. Deze groei is samengesteld uit een lagere instroom, gecombineerd met een lagere uitstroom. Ook bij de grotere organisaties kent de arbeidsmarkt in het noorden een grotere dynamiek. In tegenstelling tot bij de kleine organisaties gaat deze grotere dynamiek ook met een grotere groei gepaard gaat: met een groei van 3,3% scoren de grotere organisaties in het noor-

den van de provincie zelfs beter dan het Vlaamse gemiddelde. De 1,4% groei die de grote organisaties in het zuiden laten optekenen ligt daarentegen duidelijk onder het Vlaamse gemiddelde.

Tabel 5.2 Instroom, uitstroom en werkgelegenheidsgroei in 2001 voor de subregio's Noord en Zuid, in %

	Noord		Zuid	
	<20 wns. (N=44)	≥20 wns. (N=79)	<20 wns. (N=73)	≥20 wns. (N=86)
Instroom	20,7	14,1	17,7	11,1
Uitstroom	15,3	10,8	11,9	9,7
Werkgelegenheidsgroei	5,4	3,3	5,8	1,4

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

Naar sector zijn er aanzienlijke verschillen (tabel 5.3).

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

	Primair/secundair (N=75)		Tertiair (N=102)		Quartair (N=105)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
	Instroom	18,0	10,3	21,5	14,6	6,5
Uitstroom	12,6	11,1	14,2	8,4	8,1	10,1
Werkgelegenheidsgroei	5,4	-0,9	7,3	6,2	-1,6	3,2

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

Focussen we eerst op de micro-organisaties: de primaire/secundaire en de tertiaire sector combineren een hoge dynamiek met hoge groeicijfers. In de primaire/secundaire sector tekenden we een instroomratio op van 18%, gecombineerd met een uitstroom van bijna 13%. Gecombineerd geeft dit een groei van 5,4%. Dit is een hoog cijfer, maar niet zo hoog als de score voor de tertiaire sector; die een groei kende van 7,3 op 100 en een nog iets grotere dynamiek dan deze in de industriële sectoren. De kleinere quartaire organisaties ten slotte worden gekenmerkt door weinig dynamiek en een lichte daling in de werkgelegenheid. Ook bij de macro-organisaties onderscheidt de tertiaire sector zich door de hoogste groeicijfers. In de grote industriële vestigingen is er geen groei, maar een lichte daling van de tewerkstelling. De grote quartaire organisaties liggen met een groeipercentage van 3,2% boven het provinciale gemiddelde, maar benaderen toch niet het hoge groeicijfer van de tertiaire sector.

5.2 | Verwachte evolutie van de werkgelegenheid

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

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

Verwachte evolutie	West-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=126)	≥20 wns. (N=172)	<20 wns. (N=629)	≥20 wns. (N=909)
Aantal personeelsleden zal toenemen	25,4	22,0	22,0	28,5
Aantal personeelsleden zal afnemen	9,1	26,5	10,5	21,5
Aantal personeelsleden zal gelijk blijven	65,5	51,4	67,5	50,0

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Tabel 5.4 leert ons dat de micro-organisaties vaker voor het 'neutrale' antwoord ('het aantal personeelsleden zal gelijk blijven') kiezen. Wellicht speelt hier mee dat de kans dat men in een organisatie met pakweg zeven werknemers het jaar erna nog met zeven zal zijn, groter is dan de kans dat een vestiging vanaf twintig personeelsleden qua 'stock' status-quo zal blijven. Wat echter vooral in het oog springt, is het lage aantal kleine organisaties dat een daling van het personeelsbestand verwacht. Dit valt nog sterker op in West-Vlaanderen, waar minder dan één op tien kleine organisaties een daling verwachten, terwijl maar liefst één op vier een stijging voorziet. Bij de grotere organisaties is het pessimisme echter iets groter in de provincie dan in het Gewest.

Tabel 5.5 Verwachte evolutie van het aantal personeelsleden in 2002 voor de subregio's Noord en Zuid, in %

Verwachte evolutie	Noord		Zuid	
	<20 wns. (N=47)	≥20 wns. (N=83)	<20 wns. (N=79)	≥20 wns. (N=89)
Aantal personeelsleden zal toenemen	33,9	24,5	20,2	20,3
Aantal personeelsleden zal afnemen	6,3	28,0	10,9	25,5
Aantal personeelsleden zal gelijk blijven	59,9	47,4	69,0	54,2

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De subregionale opsplitsing, samengevat in tabel 5.5, levert voor de vestigingen tot twintig werknemers het inzicht op dat bij de kleinere organisaties het optimisme nog meer uitgesproken is in het noorden van de provincie. Bovendien de aanzienlijke groei van vijf procentpunten in 2001 verwacht ook nog één op drie van de kleinere organisaties in deze subregio een verdere stijging van het aantal personeelsleden. Voor de macro-organisaties geldt eveneens dat het aantal respondenten dat 2002 positief tegemoet ziet hoger ligt in noordelijk West-Vlaanderen, maar tevens werd hier iets vaker een afname voorspeld. In Zuid bleef men meer op de vlakte: meer dan de helft van de grote vestigingen voorzag een status-quo.

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

Verwachte evolutie	Primair/secundair (N=76)		Tertiair (N=111)		Quartair (N=111)	
	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.	<20 wns.	≥20 wns.
Aantal personeelsleden zal toenemen	30,3	13,4	22,4	19,8	35,3	32,6
Aantal personeelsleden zal afnemen	15,2	36,1	6,6	26,7	11,8	17,5
Aantal personeelsleden zal gelijk blijven	54,6	50,4	71,1	53,5	52,9	50,0

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De opsplitsing naar sector (tabel 5.6) leert dat de respondenten in de industriële bedrijven, zowel die met minder als die vanaf twintig werknemers, het meest pessimistisch ingesteld waren: zij verwachtten beduidend vaker een daling in het aantal personeelsleden. De quartaire sector is de meest optimistische. In tegenstelling tot wat we zouden verwachten op basis van de effectieve groeicijfers voor 2001 zijn zelfs de kleinere quartaire organisaties bijzonder positief, met meer dan één derde van de vestigingen die een stijging van het aantal personeelsleden verwacht.

■ Hoofdstuk 6 Opleiding

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

6.1 | Vorming in organisaties

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

In vergelijking met Vlaanderen heeft West-Vlaanderen ongeveer evenveel vormingsorganisaties: 56% 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 (= opleiding georganiseerd door ex-

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

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

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

Vormingsorganisaties	West-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=127)	≥20 wns. (N=203)	<20 wns. (N=630)	≥20 wns. (N=1 019)
Geen vorming	44,3	7,3	46,0	6,8
Enkel intern	12,0	5,0	15,2	5,2
Enkel extern	9,4	10,0	9,5	9,8
Intern en extern	34,3	77,7	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 West-Vlaanderen en voor Vlaanderen, in %

Opleidingsvorm	West-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=63)	≥20 wns. (N=158)	<20 wns. (N=301)	≥20 wns. (N=780)
Intern, los van de werkplek	13,9	21,1	17,2	20,5
Intern, op de werkplek	44,2	29,3	41,9	32,0
Extern	41,9	49,6	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 West-Vlaanderen.

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 West-Vlaanderen en in Vlaanderen, in %

Opleidingsdoel	West-Vlaanderen (N=159)	Vlaanderen (N=775)
Algemene kennis en/of vaardigheden	30,1	26,1
Specifieke kennis en/of vaardigheden	69,9	73,9

* Gewogen naar grootte en sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

In tabel 6.3 lezen we dat organisaties gemiddeld ongeveer 70% van hun opleidingsuren toespitsen op bedrijfs- of jobspecifieke kennis en vaardigheden. De cijfers voor West-Vlaanderen wijken slechts lichtjes 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. Zo-

als in hoofdstuk 4 werd ook hier een onderscheid gemaakt tussen uitvoerend, ondersteunend en leidinggevend personeel.

Tabel 6.4 geeft voor de provincie West-Vlaanderen en voor het Vlaams Gewest de algemene participatiegraad weer. Deze index verkregen we door de som van het aantal deelnemende werknemers over alle organisaties heen te delen door de totale tewerkstelling. Voor de vestigingen met twintig of meer werknemers berekenden we dit cijfer zowel voor het globale werknemersbestand als voor de drie personeelscategorieën afzonderlijk. Voor de kleinere organisaties kunnen we enkel het algemene cijfer geven. Men kan deze percentages interpreteren als de kans dat een willekeurige werknemer, ongeacht of hij/zij nu in een vormingsorganisatie werkt of niet, in 2001 opleiding genoot.

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

Participatiegraad	West-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=82)	≥20 wns. (N=193)	<20 wns. (N=391)	≥20 wns. (N=966)
Algemeen	35,5	48,7	35,8	54,6
Uitvoerend personeel		49,8		56,9
Ondersteunend personeel		44,1		45,0
Leidinggevend personeel		51,0		56,9

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

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Qua vormingsparticipatie scoort West-Vlaanderen voor de micro-organisaties gelijk aan Vlaanderen: 35,5% van alle werknemers uit de kleine West-Vlaamse vestigingen heeft in 2001 opleiding genoten. Bij de macro-organisaties scoort de provincie echter een stuk lager dan het Vlaamse gemiddelde: 49% tegenover bijna 55%. Uit de opsplitsing naar personeelscategorie blijkt dat dit laatste verschil vorm krijgt door lagere participatiegraden in de groep van uitvoerenden en leidinggevendenden. Het kader geniet in de grotere vestigingen het meest van opleiding, op de voet gevolgd door de groep van uitvoerenden, de zogenaamde ‘kernwerknemers’. Ondersteunend personeel hinkt achterop met een participatie-index van 44%. In Vlaanderen als geheel participeren uitvoerende en leidinggevende werknemers in gelijke mate aan vorming; ook hier valt ondersteunend personeel relatief vaker uit de boot.

Tabel 6.4 geeft de participatie weer over alle vestigingen heen, dus zowel bij vormingsorganisaties als vestigingen die geen opleiding organiseerden. We kunnen de noemer van onze index ook beperken tot de personen die tewerkgesteld zijn in organisaties die vorming aanbieden. Tabel 6.5 vat het resultaat van deze oefening samen.

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

Participatiegraad	West-Vlaanderen		Vlaanderen	
	<20 wns. (N=42)	≥20 wns. (N=182)	<20 wns. (N=198)	≥20 wns. (N=894)
Algemeen	50,4	51,7	55,5	56,1
Uitvoerend personeel		52,8		58,5
Ondersteunend personeel		47,1		46,1
Leidinggevend personeel		52,9		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. Vermits er in West-Vlaanderen iets minder micro-organisaties zijn die vorming aanbieden, hoeft het niet te verbazen dat de opleidingsparticipatie bij deze berekeningswijze niet langer gelijk is aan de Vlaamse, maar iets lager uitvalt: 50,4% ten opzichte van 55,5%. Deze cijfers liggen zowel voor de provincie als voor het Vlaams Gewest net onder de algemene participatiegraad van de grotere organisaties. Dit laat ons toe te besluiten dat werknemers in kleine vestigingen een ongeveer gelijke kans hebben op vorming dan hun collega's in grotere organisaties, op voorwaarde dan wel dat we enkel de vormingsorganisaties bekijken. Of, anders verwoord: de vaststelling dat een werknemer in een kleine vestiging een veel kleinere kans heeft op opleiding - een conclusie op grond van tabel 6.3 - is 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>

