



Themadossier IOA 2011

Flexibiliteit

Brussel, januari 2012

Flexibiliteit

Met dank aan:

De leden van de deskundigengroep: Mehdi Koocheki, Gert Truyens, Jeroen Roskams, Marc Rosiers, Gilles Vandorpe, Peter Verboven en Wouter Vander Steene

Directeur, staf en collega's wetenschappelijk medewerkers van Stichting Innovatie & Arbeid, de SERV administratieve ondersteuning, drukkerij en documentalist.

© bij SERV/Stichting Innovatie & Arbeid

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze publicatie wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Brussel, SERV - Stichting Innovatie & Arbeid

WD/2012/5147/3

Inhoud

Inleiding	4
1. Achtergrond van het onderzoek	5
1.1. Methodologie.....	5
1.1.1. De Innovatie, Organisatie en inzet van Arbeidsenquête 2011	5
1.1.2. Analysetechnieken in dit themadossier	6
1.2. Inhoud	8
1.2.1. IOA-enquête 2011	8
1.2.2. Themadossiers	9
2. Temporele flexibiliteit: deeltijds werken bij 62%.....	13
3. Contractuele flexibiliteit: uitzendarbeid en tijdelijke werkloosheid op 1 en 2.....	21
4. Functionele flexibiliteit: vooral in industrie	31
5. Aantal mechanismen: 4 van de 13	34
6. Evolutie flexibiliteitsmechanismen.....	36
7. Groeien en krimpen: meer flexibiliteit ingezet.....	39
8. Besluit.....	42
9. Summary	43

Inleiding

Dit themadossier kadert in de reeks publicaties op basis van de IOA 2011 enquête, waarover in deel 1 een uitvoerige toelichting staat. Een uitvoerige beschrijving van de methodologie wordt in een apart dossier gepubliceerd. De gegevens geven een representatief beeld voor alle ondernemingen en organisaties met minstens één werknemer, in Vlaanderen en Nederlandstalige ondernemingen en organisaties in Brussel, voor alle sectoren inbegrepen de overheid.

Dit themadossier gaat over de flexibiliteitsinstrumenten die door ondernemingen en organisaties worden ingezet.

De instrumenten worden gegroepeerd volgens de aard van de flexibiliteit. Er is de temporele flexibiliteit, waarbij de inzet van arbeid wisselt volgens tijdstip. Het aantal werknemers blijft wel gelijk, alleen het moment waarop men werkt is anders dan de klassieke werkdag van negen tot vijf. Een tweede belangrijke groep zijn de instrumenten van contractuele flexibiliteit: het aantal werknemers varieert binnen de onderneming of organisatie op basis van kortlopende arbeidscontracten of door arbeidscontracten tijdelijk op te schorten. Tenslotte is er ook de functionele flexibiliteit, waarbij de inzet van arbeid kan variëren door werknemers te laten wisselen tussen taken of functies.

De instrumenten die hier voorgesteld worden kunnen ook voor andere motieven ingezet worden dan louter voor het aanpassen van de inzet van arbeid aan de noden van de productie of dienstverlening. Ongetwijfeld zijn er ook nog andere manieren om de inzet van arbeid te laten variëren die niet in eerste instantie als flexibiliteitsinstrument worden herkend, zoals bijvoorbeeld teamwerk, uitbesteding of het kiezen van opleidingsmomenten. In dit dossier beperken we ons tot de instrumenten waarvan algemeen aangenomen wordt dat ze in eerste instantie of voornamelijk toegepast worden om aan de flexibiliteitsnoden te voldoen.

1. Achtergrond van het onderzoek

1.1. Methodologie

1.1.1. De Innovatie, Organisatie en inzet van Arbeidsenquête 2011

Kenmerken van de enquête

Sinds 1998 peilt de Stichting Innovatie & Arbeid naar de toepassing van nieuwe vormen van technologie, management, organisatie en arbeidsinzet in de Vlaamse economie. De bedoeling van deze IOA-enquête (*Innovatie, Organisatie en inzet van Arbeid, voorheen TOA of Technologie, Organisatie en Arbeid enquête*) is een kwantitatief zicht krijgen op de feitelijke ontwikkelingen in organisaties over een langer tijdsperspectief.

De IOA-enquête wordt driejaarlijks telefonisch afgenomen bij een representatieve steekproef van ondernemingen en organisaties uit Vlaanderen en (Nederlandstalig)¹ Brussel.

De enquête wordt afgenomen met de personeelsverantwoordelijke of human resources manager. Als die er niet is, wordt gevraagd naar de zaakvoerder, beheerder of algemeen manager. De interviews duren gemiddeld 19 minuten.

Populatie en steekproef

De populatie van het onderzoek is doorheen de jaren uitgebreid. In de eerste TOA-editie (1998) werden enkel de industriële bedrijven met minstens 10 werknemers onderzocht. Sinds 2001 worden naast de industrie ook de diensten, de bouw en de cluster van overheid, onderwijs en social profit (OOSP) bevraagd. In 2004 was er nog een afzonderlijke bevraging met een sterk aangepaste vragenlijst voor de micro-ondernemingen uit de profitsector. Sinds 2007 worden alle organisaties en ondernemingen met minstens één werknemer in dezelfde steekproef en bevraging opgenomen. De vragen zijn op enkele kleine formuleringen na identiek voor alle respondenten. Daardoor is de enquête nu representatief voor de volledige Vlaamse economie.

¹ Op basis van de taalcode 'N' die door de bedrijven werd ingegeven op hun balans.

Tabel 1 TOA/IOA-edities

Editie	1998 TOA 1	2001 TOA 2	2004 TOA KMO < 10	2004 TOA 3	2007 TOA 4	2011 IOA2011	2011 Trends Gazel- len 2010
Grootte	>=10 wn	>=10 wn	<10 wn	>=10 wn	>=1 wn	>=1 wn	n.v.t.
Sector	Industrie	Alle	Profit	Alle	Alle	Alle	n.v.t.
Respons	78%	55%	64%	59%	68%	57%	58%
N (een- heden)	934	1581	510	1646	2210	2250	443 +82 uit de gewone steekproef = 525

De steekproeven zijn gestratificeerd naar grootte en sector (Industrie inclusief Primaire sector, Bouw, Diensten en Overheid, Onderwijs en Social profit (OOSP)). De gegevens worden achteraf gewogen voor de totaalcijfers, zie hierna, weging naar sector en grootte. Er wordt voor elke editie een nieuwe steekproef getrokken.

Respons

In 2011 werden er 2.250 volledige interviews afgenomen in het kader van de gewone enquête, met een extra van 443 Trends-Gazellen. De interviews werden afgenomen in de periode eind januari - begin maart 2011. De netto respons was 58%.

Meer informatie

Voor meer informatie over de methodologie van de IOA-enquête 2011 verwijzen we naar het aparte Themadossier Methodologie. Hieronder volgt een beknopt overzicht van de voornaamste toepassingen.

1.1.2. Analysetechnieken in dit themadossier

Weging naar sector en grootte

Een toevalssteekproef uit onze populatie, beschreven naar sector (vier grote sectorclusters) en grootteklassen (op basis van het aantal werknemers) zou leiden tot een representatieve steekproef, maar zou niet toelaten om over individuele strata (een combinatie van een grootteklasse en een sector) voldoende informatie te hebben om er iets zinvols over te kunnen zeggen. Vooral de grotere ondernemingen, die veel beperkter zijn in aantal dan de kleine, zouden in slechts minieme mate aanwezig zijn. Daarom wordt er gestratificeerd, zodat in elk van de strata een minimum aan eenheden aanwezig is en er een analyse op gedaan kan worden. De verhoudingen moeten daarna echter weer hersteld worden om over de volledige populatie een uitspraak te kunnen doen. Daarvoor wordt gewogen. Voor elk stratum wordt een factor berekend waarmee elke eenheid moet 'gewogen worden', minder zwaar of net zwaarder

doorwegen in het geheel. In de IOA-Themadossiers wordt er altijd² gewogen op sector en grootte. De N (aantal eenheden in de tabel) wordt weergegeven op basis van het ongewogen bestand. In het Informatiedossier Methodologie worden de berekeningen in detail beschreven.

Statistische analyses in dit themadossier

Voor het analyseren van de gegevens uit de IOA-enquête 2011 maken we gebruik van frequentieverdelingen en van statistische toetsen om na te gaan of er verbanden zijn tussen bepaalde variabelen. In dit Themadossier presenteren we voornamelijk frequentieverdelingen en maken we in hoofdzaak gebruik van de Chi-kwadraat toets en de Anova toets, naast enkele andere technieken. Frequentieverdelingen geven de verhoudingen voor het gewogen bestand, de significantietoetsen zijn gebaseerd op het ongewogen bestand.

Frequentieverdelingen geven snel een beeld van de belangrijkste karakteristieken van de onderzoekspopulatie. In dit Themadossier worden ze in percentages weergegeven.

De **Chi²-toets** wordt gebruikt om na te gaan of er tussen twee categorische variabelen een statistisch aantoonbaar verband is. Bijvoorbeeld, hangt de sector van een onderneming of organisatie ("Primair/Industrie", "Bouw", "Diensten" of "OOSP") samen met het al dan niet hebben van een systeem van prestatiebeloning ("geen prestatiebeloning" of "prestatiebeloning").

De Chi²-toets vergelijkt de werkelijke waarden in de tabel met de waarden die verwacht worden wanneer de variabelen geen enkel verband met elkaar hebben. Daarna wordt het verschil tussen de verwachte waarden en de werkelijke waarden berekend. Dat levert een bepaald getal op, waarvan geweten is hoe groot de kans is om dat te vinden (gegeven een bepaalde steekproefgrootte en het aantal ingangen in de tabel). Die kans is de p-waarde die wordt meegegeven in of bij de tabellen.

In de themadossiers stellen we een **significantieniveau van $\alpha = 0.05$** voorop. Wanneer de p-waarde van de toets kleiner is dan het vooropgestelde significantieniveau is de chi²-toets significant en besluiten we dat beide variabelen statistisch afhankelijk zijn: de verschillen die we zien zijn geen toeval. Een significantieniveau van 0,05 betekent dat er maar een kans van 0,05 (of 5%) is dat we ons daarbij vergissen.

Soms wordt er bij de Chi²-toets ook een **effectwaarde** weergegeven. Dat is een maat voor de sterkte van het verband dat werd gevonden. Bij een grote steekproef kan een zwak verband soms toch statistisch significant zijn. Of een bepaald resultaat significant is hangt ook samen met de steekproefgrootte, hoe groter de steekproef hoe sneller een resultaat significant. De effectwaarde geeft bij een significant verband aan of het gaat om een zwak dan wel een sterk verband. We gebruiken daarvoor *Cramer's V* en interpreteren deze maat in dit themadossier als volgt: <.10 zwak, .10-.20 matig, .20-.30 sterk en >.30 zeer sterk.

² In het Themadossier Trends-Gazellen wordt er niet gewogen, omdat er wordt gewerkt met een aselecte steekproef van de Gazellen en een controlegroep naar hetzelfde model waarmee wordt vergeleken.

Soms controleren we de samenhang tussen twee categorische variabelen voor de invloed van een derde variabele. Het resultaat van deze statistische controle geven we weer in partiële frequentietabellen of rapporteren we in te tekst.

Pearsons correlatiecoëfficiënt wordt gebruikt om eerst na te gaan of er een lineair verband is tussen twee continue variabelen. Bijvoorbeeld, is er een lineair verband tussen het aantal werknemers in een onderneming en het aantal hiërarchische niveaus in de onderneming?

We kijken eerst of er een verband is tussen beide variabelen. Ook hier ligt het significantieniveau op $\alpha = 0.05$. Bij een significant verband gaan we vervolgens na hoe sterk dat verband is. Pearsons correlatiecoëfficiënt r ligt steeds tussen -1 en +1. Een correlatiecoëfficiënt van +1 of -1 betekent een perfect positief of negatief verband tussen beide variabelen. Een correlatiecoëfficiënt van 0 betekent dat er geen enkel verband tussen beide variabelen is. De tussenliggende absolute waarden worden in dit themadossier als volgt geïnterpreteerd: <.10 zwak, .10 - .20 matig, .20 - .30 sterk, > .30 zeer sterk.

Soms worden deze verbanden “gecontroleerd” op de invloed van andere variabelen met behulp van een **partiële correlatiecoëfficiënt**. De partiële correlatiecoëfficiënt geeft aan in welke mate twee continue variabelen lineair samenhangen, gecontroleerd voor de invloed van een derde continue variabele. De partiële correlatiecoëfficiënt valt eveneens tussen -1 en +1, en geeft een sterkere relatie aan naarmate de absolute waarde van de coëfficiënt groter is.

Anova staat voor analysis of variance of variantie-analyse en wordt gebruikt bij continue variabelen. Deze techniek vergelijkt gemiddelden met elkaar. Wanneer de gemiddelden van twee groepen worden vergeleken, gaat het om een t-toets (voor onafhankelijke groepen). Worden er meer dan twee groepen vergeleken, dan gaat het om een F-toets. Bijvoorbeeld, verschilt het aantal hiërarchische niveaus in een onderneming tussen de sectoren? Hoe groter de t-waarde of de F-waarde, hoe groter de kans dat de gemiddelden van de twee of meer groepen significant van elkaar verschillen. Wanneer de F-toets significant is, besluiten we dat de verschillen tussen de groepen niet toevallig zijn - met ook hier de $\alpha = 0.05$ wat betekent dat er nog 5% kans is dat we ons daarin vergissen. Als er een significant verschil wordt vastgesteld tussen meerdere groepen, laat de F-toets nog niet toe om te bepalen tussen welke van de groepen het verschil gemaakt wordt. Om na te gaan welke groepen significant van elkaar verschillen wordt er een post-hoc-test uitgevoerd, een meervoudige vergelijking. Het resultaat van deze test wordt in de tekst beschreven.

1.2. Inhoud

1.2.1. IOA-enquête 2011

Van TOA naar IOA

Voor de editie van 2011 werd een uitgebreide herwerking van de vragenlijst doorgevoerd. De vroegere TOA-vragenlijst (Technologie, Organisatie, Inzet van Arbeid), waarvan de basis werd gelegd in 1998, was stilaan verouderd. Er was nood aan een actualisering, zowel van de selectie van thema's als de uitdieping ervan. In de

TOA-edities lag de nadruk op de wisselwerking tussen technologie, organisatie en arbeid. In de IOA-editie(s) wordt het technologische bijna volledig vervangen door vragen over innovatie in de ruime zin van het woord. Naast proces-, product- en dienstinnovatie is er aandacht voor innovatie op het vlak van de (arbeids-)organisatie en de inzet van arbeid (of het personeelsbeleid). Door deze herwerking, wordt de vergelijkbaarheid met de vorige TOA-edities in grote mate (doch niet volledig) opgegeven.

De bevraging van een beperkt aantal thema's bleef (ondanks de herwerking van de vragenlijst) onveranderd. Voor deze thema's vermelden we ook cijfers uit vorige TOA-edities. Voor de meeste thema's gaat dit echter niet meer. Concreet betekent dit dat u bij het lezen van de themadossiers soms tijdreeksen zal aantreffen en soms enkel cijfers voor 2011.

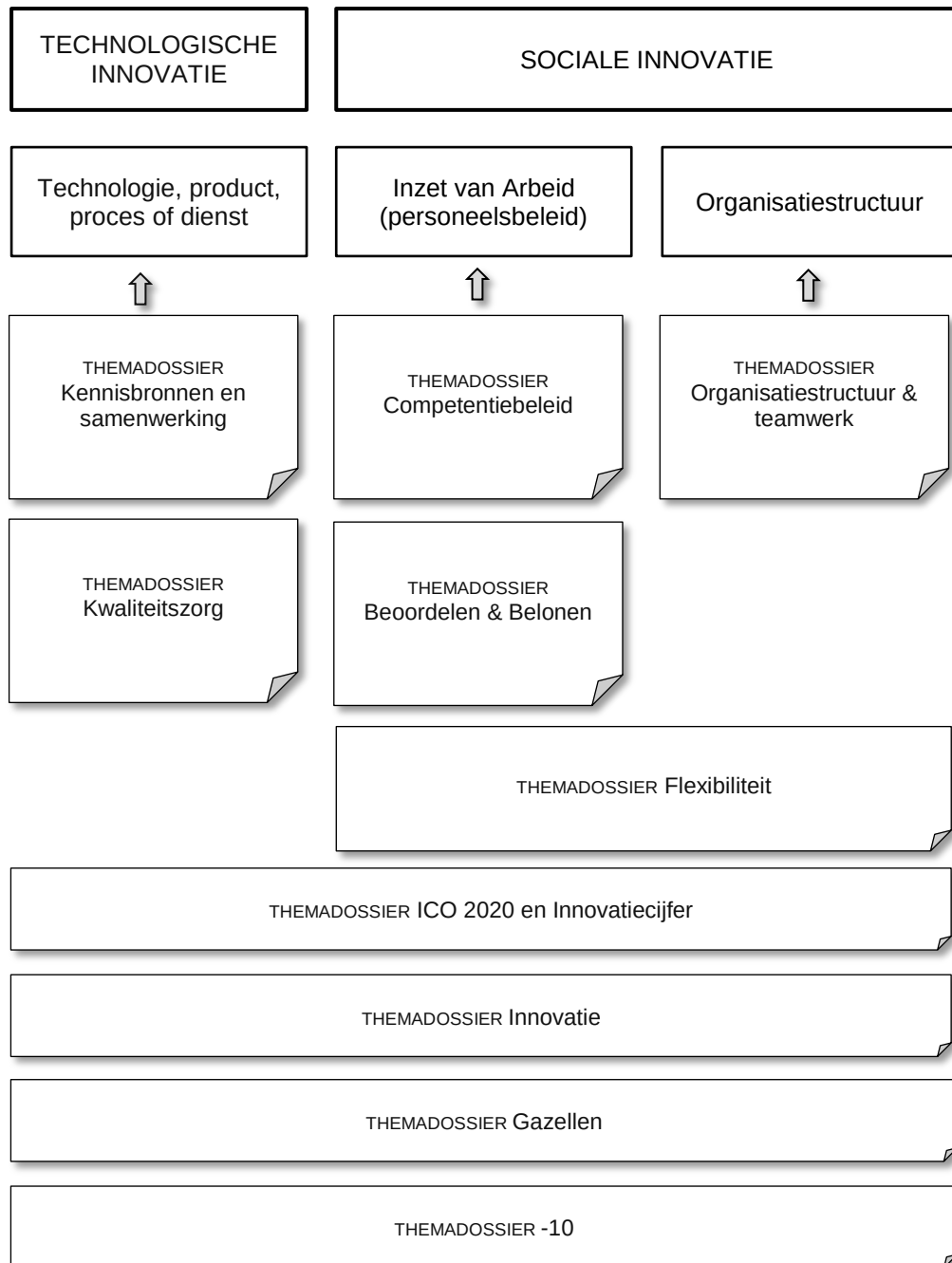
Innovatie, Organisatie en Arbeid

In de IOA-enquête 2011 stellen we vragen over de organisatiestructuur en de interne/externe werkorganisatie: jobrotatie & taakroulatie, het aantal hiërarchische niveaus en het percentage leidinggevenden, teamwerk en samenwerkingsverbanden. Ook peilen we naar organisatiepraktijken zoals integrale kwaliteitszorg, flexibiliteit, just in time en ERP-systemen. Verder bekijken we de belangrijkste domeinen van het personeelsbeleid: selectie en introductie, opleiding, werkoverleg, loopbaanontwikkeling, beoordeling en beloning. Het laatste vragencluster gaat over eventuele belangrijke wijzigingen in de voorbije jaren. We bekijken product-/dienst- en procesinnovatie, technologische veranderingen, aanpassingen aan de organisatiestructuur, de werkorganisatie en het personeelsbeleid. Ook de kennisbronnen die leiden naar innovatie komen aan bod. De volledige vragenlijst is terug te vinden in het Themadossier Methodologie.

1.2.2. Themadossiers

Op basis van de gegevens van de IOA-enquête wordt een reeks themadossiers gemaakt waarin telkens een ander aspect van innovatie, organisatie en/of arbeid wordt belicht. Onderstaande figuur vermeldt hoe deze themadossiers passen binnen het IOA-kader. Er zijn dossiers die een thema als uitgangspunt hebben en er zijn dossiers die over de thema's heen de situatie voor een bepaalde groep van bedrijven beschrijven.

Figuur 1: Thema's binnen het IOA-denkkader



Themadossier ICO 2020 en Innovatiecijfer

De IOA-cijfers worden gebruikt om twee doelstellingen van het Pact van Vilvoorde op te volgen, nl. de ICO 2020 (Indicator Competentiegerichte Ondernemingen en organisaties) en het Product- of dienstinnovatiecijfer. Deze info werd gebundeld tot één informatiedossier.

Themadossier Innovatie

Product- en dienstinnovatie komt ook in dit themadossier aan bod. In dit themadossier bekijken we innovatie echter ruimer: Naast product- en dienstinnovatie, komen ook

proces- en technologische innovatie en innovatie i.v.m. de arbeidsorganisatie en het personeelsbeleid aan bod.

Themadossier Kennisbronnen en samenwerking

In dit themadossier wordt dieper ingegaan op het gebruik van diverse kennisbronnen, zowel interne als externe, en de samenwerkingsverbanden of strategische partnerschappen. De aard van de contacten variëren van een beroep doen op de kennis van medewerkers, over informatieve contacten met leveranciers en klanten, tot net- en samenwerken met kennisinstellingen. We gaan na in welke mate deze contacten verschillen naargelang de bedrijfskenmerken in het algemeen en met innovatie in het bijzonder.

Themadossier Beoordelen en belonen

Het themadossier Beoordelen en belonen geeft een overzicht van de mate waarin ondernemingen en organisaties beoordelings- en functioneringsgesprekken voeren en gebruik maken van diverse beloningssystemen. Het themadossier gaat dieper in op mogelijke verschillen naar gelang de bedrijfskenmerken en de samenhang met andere aspecten van het personeelsbeleid.

Themadossier Competentiebeleid

In dit themadossier komen een aantal aspecten van het competentiebeleid in ondernemingen en organisaties aan bod, waaronder het beschikken over competentieprofielen en de toepassing ervan. Tot een competentiebeleid behoren in dit themadossier ook opleiding en loopbaanontwikkelingsplannen. We kijken naar mogelijke verschillen naar bedrijfskenmerken.

Themadossier IOA -10

Voor de micro-organisaties verschijnt er een afzonderlijk dossier dat, specifiek voor dit type van bedrijven en organisaties, een overzicht geeft van het volledige palet aan gegevens, met focus op samenwerkingsverbanden, innovatie en managementtechnieken & -praktijken.

Themadossier Gazellen

In 2011 werd een onderzoek afgerond naar de groei en organisatie van Trends-Gazellen. Dit onderzoek bestaat uit vier delen: een literatuurstudie, een statistische analyse op de Trends-Gazellen 2003-2009, casestudies en een telefonische bevraging van de Trends-Gazellen. Hiertoe werd aan de IOA-steekproef de populatie van Trends-Gazellen van 2010 toegevoegd. De resultaten van dit onderzoek worden gebundeld in een afzonderlijk themadossier.

Themadossier Organisatiestructuur & Teams

Dit is het themadossier over organisatieverandering en teamwerk. Hoe ziet de organisatiestructuur van de ondernemingen en organisaties er uit? Hoe is de organisatie opgebouwd en hoeveel ondernemingen en organisaties werken met teams? Wat zijn de bevoegdheden en hoe worden ze samengesteld? Is er een verband met andere kenmerken van de organisatie? In dit dossier wordt ook

teruggegrepen naar gegevens over teams uit de vorige edities, zodat er een evolutie kan beschreven worden sinds 2001.

Themadossier Flexibiliteit

Welke flexibiliteitsinstrumenten worden ingezet, en met welke intensiteit? Is er een verband met de organisatiestructuur, personeelsbeleid of andere kenmerken van de onderneming?

Themadossier Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg blijft een belangrijk aspect in de bedrijfsvoering. In dit themadossier worden een reeks typische kwaliteitszorgmaatregelen voorgesteld.

Themadossier Methodologie

Voor een uitgebreide methodologische verantwoording van het opzet van de IOA-enquêtes (voor alle edities) kan u terecht in een apart methodologisch informatiedossier. In het methodologisch dossier vindt u ook informatie over het toepassen van wegenen en wegingsfactoren.

2. Temporele flexibiliteit: deeltijds werken bij 62%

In de volgende paragrafen worden een aantal vormen van temporele flexibiliteit voorgesteld. Die laten een onderneming of organisatie toe om het aantal personeelsleden dat aan het werk is te laten variëren op basis van tijdsregelingen waarbij afgeweken wordt van de klassieke werkweek met dagen van 9 tot 17u.

We hebben daarvoor de volgende vragen gesteld.

We gaan nu een aantal flexibiliteitsmechanismen voorlezen die u in uw *[naam]* mogelijk toepast. De antwoordmogelijkheden zijn ja, voor minstens de helft van het personeel, ja, voor minder dan de helft van het personeel en nee.

V52. Is er weekendwerk in deze *[naam]*?

- ☐ 1. Ja, voor minstens de helft van het personeel
- ☐ 2. Ja, voor minder dan de helft van het personeel
- ☐ 3. Neen

V53. Is er nachtwerk in deze *[naam]*?

- ☐ 1. Ja, voor minstens de helft van het personeel
- ☐ 2. Ja, voor minder dan de helft van het personeel
- ☐ 3. Neen

V54. Wordt er in deze *[naam]* in ploegen gewerkt?

- ☐ 1. Ja, voor minstens de helft van het personeel
- ☐ 2. Ja, voor minder dan de helft van het personeel
- ☐ 3. Neen

V55. Werkt het personeel uit deze *[naam]* deeltijds?

- ☐ 1. Ja, voor minstens de helft van het personeel
- ☐ 2. Ja, voor minder dan de helft van het personeel
- ☐ 3. Neen

Int. Instructie: deeltijds heeft betrekking op alle werktijdregelingen onder het gebruikelijke aantal voltijduren dat van toepassing is binnen uw [naam]

V56. Presteert het personeel van deze [naam] regelmatig overuren?

- ☐ 1. Ja, voor minstens de helft van het personeel
- ☐ 2. Ja, voor minder dan de helft van het personeel
- ☐ 3. Neen

V57. Zijn er personeelsleden van deze [naam] die thuiswerken of telewerken?
Louter tele-overwerken rekenen we niet mee

- ☐ 1. Ja, voor minstens de helft van het personeel
- ☐ 2. Ja, voor minder dan de helft van het personeel
- ☐ 3. Neen

Int. Instructie: het gaat over werknemers die effectief aan telewerk doen dus niet over werknemers die telewerk zouden kunnen doen)

Er zijn verschillende regelingen waarbij de arbeidstijd van werknemers kan variëren. Zo is er het systeem van glij- en stamtijden, waarbij de werknemer in zekere mate zelf kan kiezen wanneer hij of zij begint en eindigt met werken. Daarnaast zijn er de variabele uurroosters, waarbij het aantal uren dat moet gewerkt worden, verschilt per dag, week of maand.

V61. Werkt u met glij- en stamtijden in deze [naam]?

- ☐ 1. Ja, voor minstens de helft van het personeel
- ☐ 2. Ja, voor minder dan de helft van het personeel
- ☐ 3. Neen

V62. Werkt u met variabele uurroosters in deze [naam]?

- ☐ 1. Ja, voor minstens de helft van het personeel
- ☐ 2. Ja, voor minder dan de helft van het personeel
- ☐ 3. Neen

Tabel 2: Vormen van temporele flexibiliteit, toepassing

	Toepassen				Totaal
	Ja, minstens de helft van het personeel	Ja, minder dan de helft van het personeel	Totaal Ja	Nee	
Weekendwerk	32,3%	14,4%	46,7%	53,3%	100,0%
Nachtwerk	5,5%	7,9%	13,4%	86,6%	100,0%
Ploegen	6,6%	3,1%	9,7%	90,3%	100,0%
Deeltijds	26,2%	35,4%	61,6%	38,4%	100,0%
Regelmatige overuren	13,3%	13,2%	26,5%	73,5%	100,0%
Thuis- of telewerken	4,9%	8,7%	13,6%	86,4%	100,0%
Glij- en stamtijden	17,0%	6,3%	23,3%	76,7%	100,0%
Variabele uurroosters	21,5%	10,3%	31,9%	68,1%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

Deeltijds werken komt het meest in ondernemingen en organisaties voor (61,6%, Tabel 2), gevolgd door weekendwerk (46,7%), variabele uurroosters (31,9%) en regelmatige overuren (26,5%). Werken in ploegen, 's nachts of het thuiswerken komen in veel minder ondernemingen en organisaties voor.

Wat de verspreiding binnen de organisaties zelf betreft (het aandeel van de werknemers voor wie die vorm van toepassing is) zijn er duidelijke verschillen. Weekendwerk is niet alleen de op één na meest voorkomende vorm van temporele flexibiliteit, bovendien wordt het bij de meeste gebruikers voor minstens de helft van het personeel ingezet (32,2% minstens de helft, 14,4% minder dan de helft). Bij het minder vaak voorkomende ploegenwerk is dat ook zo (6,6% tegenover 3,1%). Bij de meeste andere vormen van temporele flexibiliteit is de inzet minder breed (de categorie 'voor minder dan de helft van het personeel' is altijd groter dan de categorie 'minstens de helft van het personeel').

Het valt te verwachten dat de toepassingen van de verschillende vormen van temporele flexibiliteit zullen verschillen naargelang de **sector en de grootte**. In de volgende tabellen (Tabel 3 tot Tabel 10 op de volgende bladzijden) worden ze een voor een gekruist met beide kenmerken.

Alle vormen van temporele flexibiliteit blijken vaker voor te komen naarmate de ondernemingen en organisaties **groter** zijn (overal een significant verschil en een sterk verband, uitgezonderd bij thuiswerken waar een minder sterk verband is). Opmerkelijk is dat voor de ondernemingen en organisaties met 1 tot 9 werknemers geldt dat wanneer ze een toepassing hebben van temporele flexibiliteit, dat vaker voor minstens de helft van het personeel is. Vanaf 10 of meer werknemers gelden de toepassingen vaker voor minder dan de helft van het personeel. Gezien hun groot aandeel in de

populatie wat ondernemingen betreft en kleiner aandeel wat het totaal aantal werknemers betreft leidt dit tot een hogere inschatting van het aandeel betrokken werknemers over alle grootteklassen heen.

Weekendwerk vinden we in meer dan de helft van de ondernemingen en organisaties in de diensten en de OOSP. Waarschijnlijk kunnen we dit toeschrijven aan de horeca, kleinhandel en persoonlijke diensten voor de diensten en de zorgsector, delen van onderwijs en cultuur voor de OOSP. Een gelijkaardig verschil, maar dan op kleinere aantallen, zien we bij nachtwerk. Wellicht is daar in grote mate dezelfde verklaring voor. Opmerkelijk is toch dat de industrie, die traditioneel met onregelmatige werkuren wordt geassocieerd, minder ondernemingen kent met weekend- en nachtwerk.

Werken in ploegen komt dan wel weer het meeste voor in de industrie, maar het verschil met de OOSP is maar nipt.

Hetzelfde patroon herhaalt zich dan voor **deeltijds werk, regelmatige overuren en thuiswerk**: het meeste in de OOSP, gevolgd door diensten, industrie en bouw. Er is één uitzondering: de regelmatige overuren komen wat meer voor in de bouw dan in de industrie en maar een weinig minder dan het algemeen gemiddelde. Algemeen gesproken zien we in de bouw het minste temporele flexibiliteit en in de OOSP het meeste. Op deeltijds werken na is het werken met overuren het belangrijkste instrument in de bouw.

Glij- en stamtijden en variabele uurroosters vinden we vaker bij de OOSP, gevolgd door de industrie, de diensten en dan met enige afstand de bouw. In elk geval is de verspreiding van dit soort flexibiliteit al bij al vrij beperkt.

Gezien het verband tussen grootte en de inzet van temporele flexibiliteit en het aandeel van de kleine en grote ondernemingen en organisaties in de sectoren (in de OOSP een groter aandeel grote, in de bouw en diensten een groter aandeel kleine) kunnen mogelijk een aantal van de sectoreffecten deels door grootte verklaard worden. Na controle kunnen we dit echter niet helemaal bevestigen. Wanneer we het verband zoeken tussen de toepassing van deze flexibiliteitsmaatregelen en de grootte, binnen elke sector, dan blijft het verband overal significant, behalve voor weekendwerk in de dienstensector, telewerken in de OOSP, glij- en stamtijden in de bouwsector en variabele uurroosters in zowel de bouw als de industrie. Hier en daar zijn er dus wel toepassingen die los staan van de grootte, maar dat geldt enkel voor de opgesomde specifieke gevallen.

Tabel 3: Weekendwerk volgens sector en grootte

Weekendwerk		Toepassen				Totaal
		Ja, minstens de helft van het personeel	Ja, minder dan de helft van het personeel	Totaal Ja	Nee	
Grootte p=,000 C'v=,248	1-9 wn	35,6%	11,5%	47,1%	52,9%	100,0%
	10-49 wn	20,9%	20,4%	41,3%	58,7%	100,0%
	50-199 wn	17,6%	37,4%	54,9%	45,1%	100,0%
	200+ wn	20,0%	50,0%	70,0%	30,0%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,231	Primair/industrie	18,3%	14,6%	32,9%	67,1%	100,0%
	Bouw	7,6%	9,9%	17,5%	82,5%	100,0%
	Diensten	38,1%	14,2%	52,4%	47,6%	100,0%
	OOSP	33,0%	17,5%	50,5%	49,5%	100,0%
Totaal		32,3%	14,4%	46,7%	53,3%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

Tabel 4: Nachtwerk volgens sector en grootte

Weekendwerk		Toepassen				Totaal
		Ja, minstens de helft van het personeel	Ja, minder dan de helft van het personeel	Totaal Ja	Nee	
Grootte p=,000 C'v=,298	1-9 wn	5,7%	5,7%	11,3%	88,7%	100,0%
	10-49 wn	4,7%	10,6%	15,3%	84,7%	100,0%
	50-199 wn	5,6%	30,0%	35,6%	64,4%	100,0%
	200+ wn	4,8%	52,4%	57,1%	42,9%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,177	Primair/industrie	2,7%	11,4%	14,2%	85,8%	100,0%
	Bouw	,9%	2,2%	3,1%	96,9%	100,0%
	Diensten	6,8%	7,4%	14,2%	85,8%	100,0%
	OOSP	4,8%	10,9%	15,7%	84,3%	100,0%
Totaal		5,5%	7,9%	13,4%	86,6%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

Tabel 5: Ploegen volgens sector en grootte

Weekendwerk		Toepassen				Totaal
		Ja, minstens de helft van het personeel	Ja, minder dan de helft van het personeel	Totaal Ja	Nee	
Grootte p=,000 C'v=,364	1-9 wn	5,0%	1,1%	6,1%	93,9%	100,0%
	10-49 wn	10,1%	6,2%	16,3%	83,7%	100,0%
	50-199 wn	18,5%	20,7%	39,1%	60,9%	100,0%
	200+ wn	30,0%	35,0%	65,0%	35,0%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,229	Primair/industrie	10,0%	6,8%	16,9%	83,1%	100,0%
	Bouw	1,3%	,9%	2,2%	97,8%	100,0%
	Diensten	6,0%	2,2%	8,2%	91,8%	100,0%
	OOSP	9,6%	5,8%	15,4%	84,6%	100,0%
Totaal		6,6%	3,2%	9,7%	90,3%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

Tabel 6: Deeltijds volgens sector en grootte

Weekendwerk		Toepassen				Totaal
		Ja, minstens de helft van het personeel	Ja, minder dan de helft van het personeel	Totaal Ja	Nee	
Grootte p=,000 C'v=,361	1-9 wn	28,6%	25,8%	54,4%	45,6%	100,0%
	10-49 wn	15,8%	68,1%	83,9%	16,1%	100,0%
	50-199 wn	24,2%	71,4%	95,6%	4,4%	100,0%
	200+ wn	23,8%	76,2%	100,0%	0,0%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,289	Primair/industrie	14,2%	39,3%	53,4%	46,6%	100,0%
	Bouw	5,9%	20,7%	26,6%	73,4%	100,0%
	Diensten	31,5%	34,2%	65,7%	34,3%	100,0%
	OOSP	25,3%	45,8%	71,1%	28,9%	100,0%
Totaal		26,2%	35,4%	61,6%	38,4%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

Tabel 7: Regelmatige overuren volgens sector en grootte

Weekendwerk		Toepassen				Totaal
		Ja, minstens de helft van het personeel	Ja, minder dan de helft van het personeel	Totaal Ja	Nee	
Grootte p=,000 C'v=,266	1-9 wn	13,2%	10,3%	23,5%	76,5%	100,0%
	10-49 wn	14,0%	17,8%	31,8%	68,2%	100,0%
	50-199 wn	13,2%	40,7%	53,8%	46,2%	100,0%
	200+ wn	15,0%	50,0%	65,0%	35,0%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,147	Primair/industrie	7,8%	14,2%	21,9%	78,1%	100,0%
	Bouw	13,0%	10,3%	23,3%	76,7%	100,0%
	Diensten	12,3%	11,3%	23,7%	76,3%	100,0%
	OOSP	20,0%	21,0%	41,0%	59,0%	100,0%
Totaal		13,3%	13,2%	26,5%	73,5%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

Tabel 8: Thuis- of telewerken volgens sector en grootte

Weekendwerk		Toepassen				Totaal
		Ja, minstens de helft van het personeel	Ja, minder dan de helft van het personeel	Totaal Ja	Nee	
Grootte p=,000 C'v=,149	1-9 wn	5,3%	6,7%	11,9%	88,1%	100,0%
	10-49 wn	3,9%	14,0%	17,9%	82,1%	100,0%
	50-199 wn	2,2%	22,0%	24,2%	75,8%	100,0%
	200+ wn	0,0%	25,0%	25,0%	75,0%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,090	Primair/industrie	1,4%	9,1%	10,5%	89,5%	100,0%
	Bouw	2,2%	4,5%	6,7%	93,3%	100,0%
	Diensten	5,4%	8,3%	13,7%	86,3%	100,0%
	OOSP	6,6%	12,4%	19,0%	81,0%	100,0%
Totaal		4,9%	8,7%	13,6%	86,4%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

Tabel 9: Glij- en stamtijden volgens sector en grootte

Glij- en stamtijden		Toepassen				Totaal
		Ja, minstens de helft van het personeel	Ja, minder dan de helft van het personeel	Totaal Ja	Nee	
Grootte p=,000 C'v=,222	1-9 wn	16,5%	4,7%	21,2%	78,8%	100,0%
	10-49 wn	17,6%	9,0%	26,6%	73,4%	100,0%
	50-199 wn	22,0%	20,9%	42,9%	57,1%	100,0%
	200+ wn	28,6%	33,3%	61,9%	38,1%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,169	Primair/industrie	14,2%	7,3%	21,5%	78,5%	100,0%
	Bouw	10,3%	3,6%	13,9%	86,1%	100,0%
	Diensten	15,9%	5,7%	21,6%	78,4%	100,0%
	OOSP	26,3%	9,6%	35,9%	64,1%	100,0%
Totaal		17,0%	6,4%	23,3%	76,7%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

Tabel 10: Variabele uurroosters volgens sector en grootte

Variabele uurroosters		Toepassen				Totaal
		Ja, minstens de helft van het personeel	Ja, minder dan de helft van het personeel	Totaal Ja	Nee	
Grootte p=,000 C'v=,143	1-9 wn	21,6%	8,4%	30,0%	70,0%	100,0%
	10-49 wn	20,4%	14,5%	34,9%	65,1%	100,0%
	50-199 wn	24,2%	25,3%	49,5%	50,5%	100,0%
	200+ wn	30,0%	25,0%	55,0%	45,0%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,179	Primair/industrie	16,4%	7,8%	24,2%	75,8%	100,0%
	Bouw	18,8%	4,0%	22,9%	77,1%	100,0%
	Diensten	21,6%	9,8%	31,4%	68,6%	100,0%
	OOSP	25,8%	16,7%	42,4%	57,6%	100,0%
Totaal		21,6%	10,3%	31,8%	68,2%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

3. Contractuele flexibiliteit: uitzendarbeid en tijdelijke werkloosheid op 1 en 2

Contractuele flexibiliteit laat ondernemingen en organisaties toe om het aantal werknemers te laten variëren op basis van een arbeidscontract, waarbij het dan voornamelijk gaat om uitzendwerk, het aanwerven voor een bepaalde duur of het tijdelijk opschorten van de uitvoering van het arbeidscontract door het systeem van tijdelijke werkloosheid. De inzet van tijdelijke werkloosheid is aan een aantal specifieke regels en toelatingen gebonden. Sinds kort is het ook voor bedienden mogelijk.

De volgende vragen werden aan de respondenten voorgelegd.

V58. Zijn er personeelsleden van deze [naam] met een tijdelijk contract?

- ☐ 1. Ja, voor minstens de helft van het personeel
- ☐ 2. Ja, voor minder dan de helft van het personeel
- ☐ 3. Neen

Int. Instructie: Het gaat om alle werknemerscontracten met een einddatum of voor een bepaalde tijdsperiode, Het gaat zowel over contract van bepaalde duur als contract voor bepaalde opdracht); Voor overheden en onderwijs: contractuelen zijn maar tijdelijk als ze ook een contract van bepaalde duur hebben

V59. FILTER: niet aan overheden of scholen
Waren er arbeiders uit deze [naam] tijdelijk werkloos in 2010?

- ☐ 1. Ja, voor minstens de helft van het personeel
- ☐ 2. Ja, voor minder dan de helft van het personeel
- ☐ 3. Neen
- ☐ 4. NVT want hier zijn geen arbeiders

V60. FILTER: niet aan overheden of scholen
Waren er bedienden uit deze [naam] tijdelijk werkloos in 2010?

- ☐ 1. Ja, voor minstens de helft van het personeel
- ☐ 2. Ja, voor minder dan de helft van het personeel
- ☐ 3. Neen
- ☐ 4. NVT want hier zijn geen bedienden

V63. Werkte u in 2010 of 2011 met uitzendkrachten?

- ☐ 1. Ja
- ☐ 2. Neen

V64. DP: vraag enkel stellen indien Q63=1
Hoeveel uitzendkrachten stelt u momenteel te werk in deze [naam]?

Int. Instructie (Info voor de interviewer het gaat hier om het aantal hoofden, niet om het aantal uitzenduren)

... aantal

V65. DP: vraag enkel stellen indien Q63=1

Wat was het hoogste aantal uitzendkrachten dat in 2010 op een bepaald moment in deze [naam] was tewerkgesteld?

... aantal

Tijdelijke contracten worden ingezet bij 15,7% van alle ondernemingen en organisaties (Tabel 11). Het gaat dan slechts uitzonderlijk om meer dan de helft van het personeel (2,1% van het totaal).

Tijdelijke werkloosheid voor arbeiders komt voor in 20,1% van alle ondernemingen en organisaties, waarvan in iets meer dan de helft van de gevallen (10,9%) meer dan de helft van de werknemers betrokken waren. Er is wel 30,0% van de ondernemingen die geen arbeiders in dienst hebben. Wanneer we de percentages opnieuw berekenen zonder deze mee te tellen komen we op 28,7% van de ondernemingen met arbeiders die tijdelijke werkloosheid hebben toegepast, met ook hier iets meer dan de helft (15,5%) voor minstens de helft van hun werknemers. Opmerkelijk is dat tijdelijke werkloosheid vaker wordt toegepast dan tijdelijke contracten, ondanks de beperkende voorwaarden die aan tijdelijke werkloosheid worden gesteld.

Tijdelijke werkloosheid voor bedienden komt zoals verwacht minder vaak voor: 3,0% van alle ondernemingen heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt, waarbij het dan in iets minder dan de helft van de gevallen om minstens de helft van het personeel ging. Er zijn 17,5% ondernemingen die geen bedienden in dienst hebben. Wanneer we die uit de berekening weglaten dan komen we op een 3,6% van de ondernemingen met bedienden die tijdelijke werkloosheid hebben toegepast, een niet zo groot verschil met het totaal.

Uitzendwerk vinden we in een kwart van alle ondernemingen en organisaties (24,3%). Het komt vaker voor naarmate de onderneming of organisatie **groter** is (Tabel 15). Uitzendwerk wordt het meest toegepast in de **industrie** (38,4%) en het minst in de **OOSP** (18,4%), wat een duidelijk ander profiel is dan bij de meeste andere flexibiliteitsmechanismen. Allicht zit de beperking op de inzet in de overheid en het onderwijs daar voor iets tussen.

Er zijn belangrijke verschillen waar te nemen naargelang **sector en grootte**. Tijdelijke contracten (Tabel 12) vinden we veel vaker terug bij de grotere ondernemingen (9,0% toepassing bij de 1-9 wn, 75% bij de 200+) en in de OOSP (48,4% tegenover het gemiddelde van 15,7%). Het wordt relatief weinig toegepast in de diensten maar wel vaker in de industrie. De hoge score van de OOSP is wel verrassend. Mogelijk is er wat verwarring met de 'contractuelen' in het onderwijs en de overheid voor wie de contracten in zekere zin altijd tijdelijk zijn. Anderzijds zijn de mogelijkheden voor het inzetten van flexibiliteit in de overheid en het onderwijs beperkter dan in de private sectoren en is werken met tijdelijke contracten een van de weinige opties. Ook vakantiemaanden in het onderwijs zijn juridisch gezien opschortingen van het arbeidscontract.

Tijdelijke werkloosheid voor arbeiders vinden we minder vaak terug bij de 1-9wn – maar dan wel vaker voor minstens de helft van het personeel. Voor de grotere ondernemingen is het onderlinge verschil niet zo groot. Dit beeld verandert niet

wanneer de ondernemingen zonder arbeiders buiten beschouwing worden gelaten. Wat de sector betreft steekt de bouw er bovenuit (50% van alle bouwondernemingen, 53,6% van deze met arbeiders). Het is de enige vorm van flexibiliteit die in de bouwsector meer wordt ingezet dan in de andere sectoren.

Voor de bedienden ligt het wat anders. Daar scoort de OOSP (in feite enkel de 'SP') het hoogst met 6,5% van alle ondernemingen (Tabel 14) of 7,5% van de ondernemingen met bedienden. Dat is al bij al een vrij hoog percentage. De industrie scoort 4,1% en de bouw scoort hier dan weer het laagste, ook als de bouwondernemingen zonder bedienden niet worden meegerekend.

Voor uitzendarbeid beschikken we over meer gedetailleerde gegevens. Op het moment van de bevraging zijn er **gemiddeld 11,8% uitzendkrachten** in de ondernemingen en organisaties (Tabel 16). Dat is berekend als het opgegeven aantal ten opzichte van het totaal aantal werknemers zonder de uitzendkrachten zelf en enkel bij de gebruikers van uitzendarbeid. Het aandeel uitzendkrachten is wat hoger in de kleine ondernemingen, wat deels een wiskundige verklaring heeft (1 op 5 werknemers is al meteen 20% bijvoorbeeld). Niettemin is de intensiteit van gebruik toch kleiner bij grotere ondernemingen. Dat geldt ook voor het maximaal aantal uitzendkrachten: gemiddeld voor Vlaanderen loopt dit in de loop van een jaar op tot een aantal dat 33,7% van het personeel vertegenwoordigt. Dat cijfer ligt veel hoger bij de kleinere ondernemingen. Wat de sector betreft zien we dat de industrie weliswaar het meest gebruik maakt van uitzendarbeid, maar dit minder intensief doet dan bijvoorbeeld de diensten.

Tabel 11: Vormen van contractuele flexibiliteit, toepassing

	Toepassen					Totaal
	Ja, minstens de helft van het personeel	Ja, minder dan de helft van het personeel	Totaal Ja	Nee	Niet van toepassing	
Tijdelijk contract	2,1%	13,7%	15,7%	84,3%	---	100,0%
Tijdelijke werkloosheid, arbeiders(*)	10,9%	9,2%	20,1	49,9%	30,0%	100,0%
Tijdelijke werkloosheid, arbeiders (**)	15,5%	13,2%	28,7%	71,3%	---	100,0%
Tijdelijke werkloosheid, bedienden (*)	1,4%	1,6%	3,0%	79,6%	17,5%	100,0%
Tijdelijke werkloosheid, bedienden(***)	1,2%	1,9%	3,6%	96,4%	---	100,0%
Uitzendkrachten	--- (X)	---	24,3%	75,7%	---	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte; (*) N= 1966, alle behalve de overheid; (**) N=1377; (***) N=1622; (X): kan niet op deze manier berekend worden

Tabel 12: Tijdelijk contract volgens sector en grootte

Weekendwerk		Toepassen				Totaal
		Ja, minstens de helft van het personeel	Ja, minder dan de helft van het personeel	Totaal Ja	Nee	
Grootte p=,000 C'v=,349	1-9 wn	1,9%	7,1%	9,0%	91,0%	100,0%
	10-49 wn	2,8%	29,5%	32,3%	67,7%	100,0%
	50-199 wn	2,2%	59,3%	61,5%	38,5%	100,0%
	200+ wn	0,0%	75,0%	75,0%	25,0%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,350	Primair/industrie	,9%	11,9%	12,8%	87,2%	100,0%
	Bouw	2,2%	4,9%	7,2%	92,8%	100,0%
	Diensten	1,4%	6,9%	8,4%	91,6%	100,0%
	OOSP	4,6%	43,8%	48,4%	51,6%	100,0%
Totaal		2,0%	13,7%	15,7%	84,3%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

Tabel 13: Tijdelijke werkloosheid voor arbeiders volgens sector en grootte

Tijdelijke werkloosheid voor arbeiders		Toepassen					Totaal
		Ja, minstens de helft van de arbeiders	Ja, minder dan de helft van de arbeiders	Totaal Ja	Nee	Niet van toepassing (*)	
Grootte p=,000 C'v=,186	1-9 wn	10,3%	6,6%	16,9%	49,9%	33,2%	100,0%
	10-49 wn	13,0%	18,4%	31,4%	51,9%	16,7%	100,0%
	50-199 wn	14,5%	29,0%	43,5%	41,9%	14,5%	100,0%
	200+ wn	6,7%	33,3%	40,0%	46,7%	13,3%	100,0%
Grootte p=,000 C'v=,190	1-9 wn	15,5%	9,8%	25,3%	74,7%		100,0%
	10-49 wn	15,6%	22,1%	37,7%	62,3%		100,0%
	50-199 wn	17,0%	34,0%	50,9%	49,1%		100,0%
	200+ wn	7,7%	38,5%	46,2%	53,8%		100,0%
Sector p=,000 C'v=,266	Primair/industrie	21,0%	16,0%	37,0	53,0%	10,0%	100,0%
	Bouw	33,5%	16,5%	50,0%	43,3%	6,7%	100,0%
	Diensten	6,1%	6,8%	12,9%	50,0%	37,2%	100,0%
	OOSP	6,4%	10,7%	17,1%	55,7%	27,1%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,248	Primair/industrie	23,4%	17,8%	41,1%	58,9%		100,0%
	Bouw	35,9%	17,7%	53,6%	46,4%		100,0%
	Diensten	9,7%	10,8%	20,5%	79,5%		100,0%
	OOSP	8,8%	14,7%	23,5%	76,5%		100,0%
Totaal met NVT		15,5%	13,2%	28,7%	71,3%		100,0%
Totaal zonder NVT; N=1587		10,9%	9,2%	20,1%	49,9%	30,0%	100,0%

N=1923, alle ondernemingen en organisaties uitgezonderd de overheid, gewogen op sector & grootte (*) omdat er geen arbeiders zijn

Tabel 14: Tijdelijke werkloosheid voor bedienden volgens sector en grootte

Tijdelijke werkloosheid voor bedienden		Toepassen					Totaal
		Ja, minstens de helft van de bedienden	Ja, minder dan de helft van de bedienden	Totaal Ja	Nee	Niet van toepassing (*)	
Grootte p=,000 C'v=,201	1-9 wn	1,5%	1,2%	2,7%	77,2%	20,1%	100,0%
	10-49 wn	,7%	2,7%	3,4%	88,7%	7,8%	100,0%
	50-199 wn	1,6%	6,5%	8,1%	91,9%	0,0%	100,0%
	200+ wn	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Grootte p=,000 C'v=,093	1-9 wn	1,9%	1,5%	3,4%	96,6%		100,0%
	10-49 wn	,7%	3,0%	3,7%	96,3%		100,0%
	50-199 wn	1,6%	6,5%	8,1%	91,9%		100,0%
	200+ wn	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		100,0%
Sector p=,000 C'v=,131	Primair/industrie	1,8%	2,3%	4,1%	75,3%	20,5%	100,0%
	Bouw	,9%	,4%	1,3%	58,7%	39,9%	100,0%
	Diensten	,9%	1,7%	2,6%	83,2%	14,1%	100,0%
	OOSP	5,8%	,7%	6,5%	82,7%	10,8%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,093	Primair/industrie	2,3%	2,9%	5,2%	94,8%		100,0%
	Bouw	1,5%	,7%	2,2%	97,8%		100,0%
	Diensten	1,1%	2,0%	3,1%	96,9%		100,0%
	OOSP	6,5%	,8%	7,3%	92,7%		100,0%
Totaal met NVT; N=1923		1,7%	1,9%	3,6%	96,4%		100,0%
Totaal zonder NVT; N=1682		1,4%	1,6%	3,0%	79,6%	17,5%	100,0%

N=, alle ondernemingen en organisaties uitgezonderd de overheid, gewogen op sector & grootte (*) omdat er geen bedienden zijn

Tabel 15: Uitzendwerk, toepassing volgens sector en grootte

Uitzendwerk		Toepassen		Totaal
		Ja	Nee	
Grootte p=,000 C'v=,399	1-9 wn	18,2%	81,8%	100,0%
	10-49 wn	42,5%	57,5%	100,0%
	50-199 wn	53,8%	46,2%	100,0%
	200+ wn	66,7%	33,3%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,290	Primair/industrie	38,4%	61,6%	100,0%
	Bouw	22,9%	77,1%	100,0%
	Diensten	24,1%	75,9%	100,0%
	OOSP	18,4%	81,6%	100,0%
Totaal		24,3%	75,7%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

Tabel 16: Uitzendwerk, percentage van het personeel volgens sector en grootte

Uitzendwerk		Aantal uitzendkrachten als percentage van het personeel (*)	
		Huidig (**)	Maximaal
Grootte p=,000 C'v=,399	1-9 wn	15,1%	47,4%
	10-49 wn	7,8%	16,2%
	50-199 wn	5,8%	10,1%
	200+ wn	4,8%	9,9%
Sector p=,000 C'v=,290	Primair/industrie	9,4%	28,0%
	Bouw	10,1%	27,7%
	Diensten	13,3%	36,6%
	OOSP	8,4%	31,1%
Totaal		11,8%	33,7%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte (*) Aantal uitzendkrachten ten opzichte van het totaal aantal werknemers, uitzendkrachten zelf niet meegerekend. (**) Op het moment van de bevraging, januari-februari 2011

De variatie in het aantal uitzendkrachten is een belangrijke aanduiding van de mate waarin een onderneming of organisatie van uitzendkrachten gebruik maakt. Men kan een klein basisaantal hebben, maar af en toe bij pieken zeer veel uitzendkrachten in dienst nemen, of een basisaantal hebben dat vrijwel altijd aanwezig is. Om deze variatie bevattelijk voor te stellen creëren we de **variatie-indicator**, die als volgt berekend wordt³:

$$\text{Variatie-indicator} = \text{maximum aantal uitzendkrachten} / \text{gemiddeld aantal uitzendkrachten}$$

De indicator geeft dan aan met hoeveel het gemiddeld aantal uitzendkrachten moet vermenigvuldigd worden om het maximum te bekomen. Theoretisch is deze indicator onafhankelijk van het aantal werknemers. Een variatie-indicator van 1 betekent dat er geen variatie is, een indicator van 2 betekent dat het maximum aantal uitzendkrachten het dubbel is van het gemiddeld aantal, enzovoort. Dit levert de verdeling op die af te lezen is in Tabel 17.

Bijna 6 op de 10 ondernemingen en organisaties kennen een grote variatie, 3 op de 10 een kleine en de resterende 1 op 10 een 'medio'. Naarmate ondernemingen of organisaties groter zijn, neemt het aandeel met een grote variatie af ten voordele van het aandeel met een kleine variatie. De 'medio' variatie verschilt minder sterk. In de diensten vinden we het grootste aandeel met een grote variatie en een derde een kleine.

³ (Delagrangé, Uitzendarbeid en flexibiliteit in de dienstensector. Informatiedossier., 2004, p. 64)

Tabel 17: Uitzendwerk, variatie-indicator volgens sector en grootte

Uitzendwerk		Variatie-indicator			Totaal
		Klein 1 tot 1,49	Medio 1,50-2	Groot 2 of meer	
Grootte p=,000 C'v=,176	1-9 wn	24,5%	12,5%	63,0%	100,0%
	10-49 wn	33,5%	7,9%	58,5%	100,0%
	50-199 wn	42,9%	18,4%	38,8%	100,0%
	200+ wn	57,1%	14,3%	28,6%	100,0%
Sector p=,008 C'v=,096	Primair/industrie	36,1%	13,3%	50,6%	100,0%
	Bouw	35,3%	5,9%	58,8%	100,0%
	Diensten	26,2%	11,8%	62,1%	100,0%
	OOSP	35,6%	13,7%	50,7%	100,0%
Totaal		29,7%	11,7%	58,6%	100,0%

N=944, alle ondernemingen en organisaties met uitzendwerk in 2010-2011, gewogen op sector & grootte

Om de mate van inzet van uitzendkrachten in relevante categorieën te kunnen gieten, die rekening houden met de grootte van de onderneming wordt een verdeling in drie categorieën voorgesteld die we de **inzetindex** noemen⁴, op basis van de volgende criteria:

Inzetindex:

Geen = geen uitzendkrachten

Beperkt = maximaal twee uitzendkrachten OF het gemiddeld aantal uitzendkrachten vertegenwoordigt minder dan 5 procent van het totaal aantal werknemers van de onderneming

Intensief = 3 of meer uitzendkrachten gemiddeld EN het gemiddeld aantal vertegenwoordigt minstens 5 procent van het totaal aantal werknemers in de onderneming of organisatie

Van alle ondernemingen en organisaties is 5,6% een intensieve gebruiker, 18,7 een beperkte en ruim driekwart geen gebruiker (Tabel 18). Naarmate ondernemingen groter zijn neemt het aandeel intensieve en beperkte gebruikers toe. Van de grootste ondernemingen en organisaties is 19% een intensieve gebruiker. In de industrie vinden we de meeste intensieve en ook beperkte gebruikers.

⁴ (Delagrang, Uitzendarbeid en flexibiliteit in de dienstensector. Informatiedossier., 2004, p. 66)

Tabel 18: Uitzendwerk, inzetindex volgens sector en grootte

Uitzendwerk		Inzetindex			Totaal
		Geen	Beperkt	Intensief	
Grootte p=,000 C'v=,291	1-9 wn	81,8%	15,5%	2,7%	100,0%
	10-49 wn	57,5%	26,9%	15,5%	100,0%
	50-199 wn	46,2%	37,4%	16,5%	100,0%
	200+ wn	33,3%	47,6%	19,0%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,231	Primair/industrie	61,9%	26,6%	11,5%	100,0%
	Bouw	77,1%	19,7%	3,1%	100,0%
	Diensten	75,9%	18,3%	5,7%	100,0%
	OOSP	81,6%	15,2%	3,3%	100,0%
Totaal		75,7%	18,7%	5,6%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

4. Functionele flexibiliteit: vooral in industrie

Functionele flexibiliteit betekent dat men wijzigingen in de productie of dienstverlening opvangt door de taken van werknemers aan te passen. Dan kan onder de vorm van polyvalentie, waarbij men afwisselt tussen verschillende functies. Dat kan ook jobrotatie genoemd worden, maar dat begrip wijst op een meer gestructureerde functionele flexibiliteit dan polyvalentie. Er is ook taakroulatie, waarbij men van taken wisselt binnen dezelfde functieomschrijving.

In de vorige edities van de TOA/IOA werd gevraagd naar polyvalentie. De indruk ontstond echter dat dit begrip wel erg ruim werd ingevuld, vandaar dat werd overgestapt naar jobrotatie en/of taakroulatie. Deze twee begrippen slaan op een theoretisch duidelijk verschillende werkwijze (met ook verschillende effecten), maar zijn moeilijk in het korte bestek van een telefonisch interview moeilijk duidelijk te maken aan wie daar geen voorkennis over heeft. Daarom werden beide begrippen samen voorgesteld onder de volgende vorm:

V12. Is er in uw [naam] sprake van jobrotatie of taakroulatie? Dat is wanneer werknemers regelmatig van job of takenpakket wisselen?

☐ 1. Ja

☐ 2. Neen

⇒ ga naar vraag 14

Int. Instructie: het veranderen van job intern, of promotie krijgen, valt daar niet onder, het gaat over iets wat regelmatig voorkomt

V13. Om hoeveel procent van de werknemers gaat het? U mag ook een aantal geven.

... aantal/percentage

In 17% van de ondernemingen is er sprake van jobrotatie en/of taakroulatie (Tabel 19). Gemiddeld is er in die bedrijven meer dan 6 op de tien werknemers bij betrokken (Tabel 20), of 1 op de tien wanneer we het spreiden over alle ondernemingen en organisaties (dus ook de niet-toepassers). Als het toegepast wordt, gaat het dus voornamelijk om een groot aandeel van het personeel, wat ook blijkt uit de herberekening naar de indeling met meer of minder van de helft van het personeel (Tabel 21): 10,9% past het toe voor meer dan de helft van de werknemers, tegenover 6,1 voor minder dan de helft. Het gemiddeld aandeel gebruikers verschilt sterk naargelang de grootte (82,6% bij de -10, 16,% bij de 200+, Tabel 18) en iets minder sterk naargelang de sector: het meeste bij de bouw (76,1%) en het minste bij de OOSP (55,3%). Wanneer deze gemiddeldes worden berekend over de volledige populatie blijven ze significant verschillend, maar veel minder uitgesproken.

Tabel 19: Jobrotatie en taakrotatie, toepassing

	Toepassen		Totaal
	Ja	Nee	
Jobrotatie en taakrotatie	17,0%	83,0%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte

Tabel 20: Jobrotatie en taakrotatie: gemiddeld aandeel van het personeel betrokken volgens sector en grootte

Jobrotatie en taakrotatie		gemiddeld aandeel van het personeel betrokken	
		Alle ondernemingen en organisaties (*) (***)	Enkel de toepassers van (**)
Grootte p= ,012/,000 Eta= ,070/,656	1-9 wn	11,7%	82,6%
	10-49 wn	8,6%	36,6%
	50-199 wn	7,2%	19,3%
	200+ wn	8,6%	16,1%
Sector p= ,000/,000 Eta= ,013/,244	Primair/industrie	15,5%	62,9%
	Bouw	12,2%	76,1%
	Diensten	10,4%	65,6%
	OOSP	9,7%	55,3%
Totaal		10,9%	64,3%

(*) N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte; (**) N=596, enkel de ondernemingen en organisaties die jobrotatie en/of taakrotatie toepassen; (***) waarbij niet toepassen gelijk gesteld wordt met "0%"

Tabel 21: Jobrotatie en taakroulatie volgens sector en grootte

Jobrotatie en taakroulatie		Toepassen				Totaal
		Ja, minstens de helft van het personeel (*)	Ja, minder dan de helft van het personeel (*)	Totaal Ja	Nee	
Grootte p=,000 C'v=,	1-9 wn	12,0%	2,2%	14,2%	85,8%	100,0%
	10-49 wn	7,5%	15,8%	23,3%	76,7%	100,0%
	50-199 wn	5,5%	31,9%	37,4%	62,6%	100,0%
	200+ wn	4,8%	47,6%	52,4%	47,6%	100,0%
Sector p=,000 C'v=,	Primair/industrie	16,9%	7,8%	24,7%	75,3%	100,0%
	Bouw	13,5%	2,7%	16,1%	83,9%	100,0%
	Diensten	10,5%	5,4%	15,9%	84,1%	100,0%
	OOSP	7,6%	9,9%	17,5%	82,5%	100,0%
Totaal		10,9%	6,1%	17,0%	83,0%	100,0%

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte; (*) berekende antwoordcategorieën

5. Aantal mechanismen: 4 van de 13

Door een eenvoudige optelling van alle toegepaste flexibiliteitsmaatregelen (13 in totaal) kunnen we nagaan hoe intensief er van flexibiliteit gebruik gemaakt wordt.

Een gemiddelde onderneming of organisatie in Vlaanderen blijkt 3,8 van de 13 voorgestelde flexibiliteitsmechanismen toe te passen. Dat aantal is sterk afhankelijk van grootte: voor de kleinste organisaties met 9 of minder werknemers zijn dat er 3,5, en het loopt op tot 7,6 van de 13 voor de grootste (200+ wn, Tabel 22). Deze spreiding is ook goed te zien in de frequenties. De OOSP is de meest intensieve gebruiker van flexibiliteitsmaatregelen

Tabel 22: Aantal flexibiliteitsinstrumenten volgens grootte

Aantal flexibiliteitsinstrumenten	Grootte				Totaal
	1-9 wn	10-49wn	50-199wn	+200wn	
1	9,4%	2,2%	0,0%	0,0%	7,7%
2	20,2%	8,8%	1,4%	0,0%	17,3%
3	24,6%	21,0%	6,6%	2,8%	23,0%
4	23,3%	22,6%	14,5%	6,0%	22,6%
5	11,4%	18,7%	15,3%	7,7%	12,8%
6	7,0%	14,2%	15,8%	9,6%	8,7%
7	2,9%	5,6%	16,1%	14,5%	4,0%
8	1,2%	4,3%	14,6%	25,3%	2,5%
9	0,2%	2,0%	9,4%	18,5%	1,0%
10	0,0%	0,6%	6,0%	10,2%	0,4%
11	0,0%	0,1%	0,4%	4,8%	0,1%
12	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%
13	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Gemiddelde (maximum = 13)	3,5	4,5	5,3	7,6	3,8

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte (*) zonder rekening te houden met het al dan niet aanwezig zijn van arbeiders of bedienden

Tabel 23: Aantal flexibiliteitsinstrumenten volgens sector

Aantal flexibiliteitsinstrumenten	Sector				Totaal
	Primair /industrie	Bouw	Diensten	OOSP	
1	8,8%	16,7%	7,7%	1,8%	7,7%
2	17,5%	29,3%	17,5%	9,4%	17,3%
3	28,1%	22,5%	23,7%	18,3%	23,0%
4	17,1%	17,6%	23,8%	24,6%	22,6%
5	11,5%	9,0%	13,1%	14,5%	12,8%
6	8,3%	3,6%	7,7%	15,0%	8,7%
7	4,1%	,9%	3,7%	6,6%	4,0%
8	1,8%	,5%	1,7%	6,9%	2,5%
9	1,4%	0,0%	,8%	2,3%	1,0%
10	,9%	0,0%	,4%	,8%	0,4%
11	,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
12	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
13	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Gemiddelde (maximum = 13)	3,8	2,9	3,7	4,6	3,8

N=2250, alle ondernemingen en organisaties, gewogen op sector & grootte (*) zonder rekening te houden met het al dan niet aanwezig zijn van arbeiders of bedienden

6. Evolutie flexibiliteitsmechanismen

Een aantal flexibiliteitsmechanismen worden al sinds de eerste edities van de TOA enquête opgevraagd, zodat we kunnen vergelijken. We doen dit enkel voor de ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers, gezien de -10 slechts van in 2007 geïntegreerd werden. De vraagstelling was min of meer gelijkend. In de TOA-edities werd een reeks flexibiliteitsmechanismen voorgelezen, waarbij dan gevraagd werd te antwoorden met het percentage van het personeel waar dit voor van toepassing was, waarbij '0%' dan betekende dat men het niet gebruikt. In de IOA edities wordt gevraagd of men het al dan niet toepast, en daarna of het om meer of minder dan de helft van het personeel gaat. Het is moeilijk te zeggen of dit voor enige verschillen zorgt en zo ja, in welke richting.

Er zijn twee items waar toch meer voorzichtigheid geboden is bij de vergelijking: de tijdelijke werkloosheid werd tot 2007 enkel voor arbeiders opgevraagd, terwijl dit nu ook voor bedienden werd gevraagd. In de vergelijking gaat het voor de editie 2011 enkel over de arbeiders. Uitzendwerk werd altijd gevraagd voor de tijdspanne van het lopend jaar, enkel voor 2011 gaat het om de voorbije 2 jaar. We verwachten dus voor 2011 een groter cijfer, maar hoeveel correctie we moeten toepassen is niet te achterhalen. De kans dat alle ondernemingen die in 2011 toepasten dat in 2010 niet zouden gedaan hebben is echter zo goed als onbestaande, het zal dus zeker niet om een verdubbeling van het cijfer gaan.

Tabel 24: Vormen van flexibiliteit, toepassing

Flexibiliteitsinstrument	Editie			
	2001 (N=1260)	2004 (N=1646)	2007 (N=1521)	2011 (N=1373)
Weekendwerk	34,1%	(↔) 26,9%	(↔) 25,1%	45,5%
Nachtwerk	29,6%	(↔) 19,7%	(↔) 20,0%	(↔↔)(↔) 20,8%
Regelmatige overuren	47,1%	51,5%	44,2%	37,1%
Telewerken	8,5%	16,2%	(↔) 17,7%	(↔) 19,4%
Variabele uurroosters	49,6%	(↔) 50,8%	45,3%	38,5%
Tijdelijke contracten	52,5%	(↔) 43,3%	(↔) 44,4%	38,3%
Uitzendarbeid (*)	35,2%	40,2%	(↔) 39,6%	46,8%
Tijdelijke werkloosheid	38,9%	27,2%	22,1%	40,3%

Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers. Alle verschillen zijn significant op het niveau $p < ,05$, tenzij als volgt aangegeven: (↔): *géén* significant verschil ten op zichte van de vorige editie, (↔↔): *géén* significant verschil over alle edities heen (*) andere vraagformulering: betrekking op de 2 jaar voorafgaand aan de bevraging ipv het jaar voorafgaand

Statistische tests zijn voor deze analyse gebeurd op gewogen gegevens om variaties in steekproefsaamenstelling te neutraliseren.

Het eerst wat opvalt is dat een aantal verschillen die nominaal belangrijk lijken, statistisch niet significant blijken te zijn⁵. **Weekendwerk** kende voor de periode 2001 tot 2007 een stabiele toepassing, maar voor 2011 is er een duidelijke toename tot 45% van de ondernemingen en organisaties waar dit voorkomt. Deze opmerkelijke stijging is moeilijk te verklaren. **Nachtwerk** kent een constante toepassing, het is in de periode 2001-2011 in niet significant meer of minder ondernemingen toegepast. Het aantal ondernemingen dat tijdelijke contracten inzet is in de periode 2001 tot 2007 gelijk gebleven, terwijl het in de periode 2007-2011 significant is gedaald van 44,4% naar 38,3%. **Variabele uurroosters** kennen een daling sinds 2007. De soms op het eerste zicht eerder beperkte verschillen voor **overuren** blijken wel altijd significant, ook hier zien we een constante daling, die wel al in 2004 is ingezet. **Uitzendarbeid** kende een toenemend aantal ondernemingen en organisaties waar het werd toegepast in de periode 2004-2007, en dat bleef constant in de periode daarna. Voor 2007-2011 is er een stijging, maar die kan minstens gedeeltelijk veroorzaakt zijn door de uitbreiding van de bevroegde periode. **Tijdelijke werkloosheid** kende in de eerste drie periodes

⁵ Ter herinnering: de weergegeven cijfers zijn de gewogen cijfers, de statistische tests zijn altijd op de ongewogen cijfers berekend. Mogelijke schommelingen in de samenstelling van de steekproef over de jaren heen kunnen mogelijk verschillende resultaten veroorzaken. Wanneer de tests herhaald worden op de gewogen cijfers, dan verschillen de significanties voor weekendwerk, nachtwerk en tijdelijke contracten voor de periodes 2001-2004; deze worden dan wel significant. In alle andere gevallen blijven de significanties gelijk

een dalend aantal toepassende ondernemingen om dan een sterke stijging te kennen in 2011. **Telewerken** tenslotte verdubbelde in de periode 2001-2004 maar bleef daarna gelijk.

Wanneer we de recente periode bekijken zien we een daling voor tijdelijke contracten, variabele uurroosters en overuren. We zien een toename van weekendwerk, uitzendarbeid (onder voorbehoud) en vooral tijdelijke werkloosheid. De evolutie van de economische toestand is de meest voor de hand liggende verklaring, zeker voor de tijdelijke werkloosheid. Voor uitzendarbeid – gesteld dat er inderdaad een stijging kan genoteerd worden wanneer enkel het jaar 2011 in aanmerking wordt genomen – is dit wat moeilijker, gezien uitzendarbeid typisch toeneemt wanneer de economie terug aantrekt. Ook voor tijdelijke contracten kan men aannemen dat deze voornamelijk worden ingezet wanneer er op zijn minst een tijdelijk vooruitzicht is op gelijke of toenemende productie. Enkel voor weekendwerk is er geen evidente verklaring te vinden.

Waarom ondernemingen en organisaties precies opteren voor de ene dan wel de andere vorm van flexibiliteit is niet altijd ondubbelzinnig vast te stellen. Dit geldt dan bij uitbreiding ook voor de evoluties in het gebruik.

7. Groeien en krimpen: meer flexibiliteit ingezet

De onzekerheid die gepaard gaat met een groei of inkrimping van een onderneming kan mogelijk door de inzet van flexibiliteitsinstrumenten gedeeltelijk opgevangen worden. We verwachten dat groeiende en krimpende organisaties een specifieke set van instrumenten inzetten. Om de groei of krimp te kunnen inschatten werd aan de respondenten de volgende vraag gesteld over de evolutie van het aantal werknemers in de voorbije 2 jaar.

V11. We willen graag weten of het aantal werknemers in de voorbije twee jaar is gestegen, gedaald of min of meer gelijk gebleven is. Is in uw [naam] het aantal werknemers sinds begin 2009...

- ☐ 3. Met meer dan 5% gestegen
- ☐ 2. Met meer dan 5% gedaald of
- ☐ 1. Min of meer gelijk gebleven?

Int. Instructie: het gaat over alle werknemers die een arbeidscontract hebben, dus ook zij die langdurig ziek zijn, of gedetacheerd of om een andere reden tijdelijk niet aan het werk zijn in de [naam]

Wanneer we eerst kijken naar de vormen van contractuele flexibiliteit zien we dat tijdelijke contracten vaker worden ingezet bij groeiende organisaties (Tabel 25) en minder dan gemiddeld bij krimpende. Voorts zien we de te verwachten grotere inzet van tijdelijke werkloosheid bij krimpende organisaties – al maken ook groeiende ondernemingen nog van deze mogelijkheid gebruik. Uitzendarbeid vinden we zowel bij groeiende als krimpende ondernemingen vaker terug dan bij deze die stabiel blijven qua aantal werknemers.

Temporele flexibiliteit wordt ook meer ingezet bij groeiende organisaties en (weliswaar in iets mindere mate) krimpende, maar de verschillen met het gemiddelde cijfer zijn beduidend minder groot. Nachtwerk en telewerk blijken geen verband te houden met de evolutie in het werknemersbestand. Dat geldt ook voor de glij- en stamtijden. Jobrotatie of taakrotatie vinden we dan weer wel vaker terug in groeiende bedrijven en (in mindere mate) krimpende.

Het verband tussen de flexibiliteitsinstrumenten en de groei of krimp van een onderneming of organisatie is er duidelijk, maar is niet eenvoudig te interpreteren. Groeiende ondernemingen en organisaties blijken een aantal instrumenten vaker in te zetten die vaak dezelfde zijn die ook door krimpende ondernemingen worden ingezet – zij het in mindere mate. Mogelijk kan het vergelijken met een meer duidelijk afgebakende groep als de Trends Gazellen een duidelijker verband laten zien.

Tabel 25: Inzet flexibiliteitsinstrumenten volgens evolutie aantal werknemers

Flexibiliteitsinstrument	Evolutie aantal werknemers				Chi²: p=
	Min of meer gelijk gebleven?	Met meer dan 5% gedaald of	Met meer dan 5% gestegen	Totaal	
Weekendwerk	45,6%	47,1%	48,9%	46,7%	,003
Nachtwerk	14,0%	10,1%	13,5%	13,4%	,435
Ploegen	8,6%	9,7%	12,1%	9,7%	,017
Deeltijds	59,3%	60,1%	67,2%	61,6%	,000
Regelmatige overuren	23,5%	27,2%	32,8%	26,5%	,033
Telewerken	13,3%	11,5%	15,1%	13,6%	,257
Glij- en stamtijden	22,6%	16,9%	27,8%	23,3%	,075
Variabele uurroosters	31,8%	29,5%	33,3%	31,9%	,021
Tijdelijke contracten	13,3%	10,4%	23,3%	15,7%	,000
Tijdelijke werkloosheid arbeiders (*)	27,5%	44,1%	22,6%	28,6%	,000
Tijdelijke werkloosheid bedienden (**)	2,6%	8,9%	2,8%	3,6%	,000
Uitzendarbeid	21,6%	27,0%	29,0%	24,3%	,000
Jobrotatie/taakroulatie	13,1%	18,3%	24,8%	17,0%	,000

N=2250; (*) N=1587; (**) N=1682.

Bij de afname van de IOA-enquête in 2011 werd specifiek aandacht besteed aan Gazelle-ondernemingen. Dat zijn snelgroeiende ondernemingen. Er zijn verschillende definities van een Gazelle-onderneming in de literatuur terug te vinden. Meestal gaat het om ondernemingen die een opmerkelijke groei in werkgelegenheid en/of economische maatstaven neerzetten en dat op een relatief korte termijn. In diverse landen worden er, meestal door zakentijdschriften of –kranten, Gazellen verkozen. In Vlaanderen gebeurt dat door het tijdschrift Trends.⁶

In dit onderzoek worden de Trends Gazellen van 2010 vergeleken met een controlegroep van ondernemingen die hetzelfde profiel hebben wat grootte en sector betreft als de Gazellen. Op die manier kunnen de verschillen zo zuiver mogelijk aan hun gestage groei in de afgelopen 4 à 5 jaar worden verbonden.

⁶ Voor meer informatie over Trends-Gazellen en in welke mate deze ondernemingen verschillen van anderen verwijzen we naar een apart themadossier (Delagrangé, Themadossier IOA 2011. Gazellen., 2011).

De Trends Gazellen blijken voor maar 5 van de 13 flexibiliteitsinstrumenten een ander cijfer te laten optekenen (Tabel 26). Ze maken vaker gebruik van uitzendarbeid, overuren, telewerken en glij- en stamtijden. Ze maken minder gebruik van tijdelijke werkloosheid. Dit verschilt duidelijk van de inzet van flexibiliteitsinstrumenten wanneer enkel gekeken wordt naar groeiende of krimpende organisaties op korte termijn (zie hierboven).

Met telewerken en glij- en stamtijden kunnen we niet meteen een rechtstreekse link met de gestage groei van Gazellen zien, tenzij in het kader van een grotere aandacht voor het personeelsbeleid, dat kenmerkend is voor de Gazellen. Het is echter vooral opvallend dat ze in grote lijnen niet verschillen van de controlegroep voor wat de inzet van flexibiliteitsinstrumenten betreft. Daarnaast is het opmerkelijk dat toch nog de helft van de Trends Gazellen van 2010 gebruik heeft gemaakt van tijdelijke werkloosheid voor arbeiders – weliswaar significant minder dan de bedrijven uit de controlegroep.

Tabel 26: Inzet flexibiliteitsinstrumenten bij Trends Gazellen en een controlegroep

Flexibiliteitsinstrument	Vergelijking		Chi ² : p=
	Controlegroep	Trends Gazelle 2010	
Weekendwerk	43,8%	46,9%	,318
Nachtwerk	33,9%	32,6%	,661
Ploegen	41,6%	43,8%	,479
Deeltijds	85,4%	85,9%	,820
Regelmatige overuren	46,7%	54,5%	,012
Telewerken	21,4%	32,0%	,000
Glij- en stamtijden	33,7%	40,8%	,018
Variabele uurroosters	34,6%	36,2%	,599
Tijdelijke contracten	38,3%	42,7%	,154
Tijdelijke werkloosheid arbeiders (*)	57,9%	51,0%	,041
Tijdelijke werkloosheid bedienden (**)	7,2%	5,5%	,284
Uitzendarbeid	71,2%	81,0%	,000
Jobrotatie/taakroulatie	59,1%	57,3%	,554

N=1039; (*) N=881; (**) N=1010

8. Besluit

Van de 13 vormen van flexibiliteit die in dit dossier onder de loep worden genomen worden er gemiddeld 3,8 ingezet. Dat cijfer ligt lager (3,5) voor de kleine ondernemingen (1 tot 9 werknemers) en stijgt tot 7,6 voor de grootste ondernemingen (+200 werknemers). Deze sterke band tussen de inzet van flexibiliteit en grootte van de onderneming geldt voor elk van de 13 vormen. Ook met de sector is er een duidelijk verband.

Deeltijds werk is de meest toegepaste vorm van flexibiliteit (61,6% van de ondernemingen en organisaties), gevolgd door weekendwerk (46,7%), variabele uurroosters (31,9%) en tijdelijke werkloosheid voor arbeiders (28,7%). Regelmatige overuren (26,5%) uitzendwerk (24,3%) en glij- en stamtijden (23,3%) sluiten de rij van de belangrijkste mechanismen af.

Het grote belang van weekendwerk is opvallend, net zoals de mate waarin tijdelijke werkloosheid wordt ingezet – er wordt in meer ondernemingen een beroep op gedaan dan op uitzendarbeid. Glij- en stamtijden komen dan weer in minder ondernemingen voor dan verwacht zou kunnen worden.

Groeiende ondernemingen en organisaties blijken een aantal instrumenten vaker in te zetten die vaak dezelfde zijn die ook door krimpende ondernemingen worden ingezet – zij het in mindere mate. Het gaat vooral om uitzendwerk, tijdelijke contracten en tijdelijke werkloosheid. Wanneer de Trends Gazellen worden afgezonderd en vergeleken met een controlegroep blijken ze iets minder flexibiliteitsvormen in te zetten. Ze maken vaker gebruik van uitzendarbeid, overuren, telewerken en glij- en stamtijden en minder gebruik van tijdelijke werkloosheid.

Voor een beperkt aantal instrumenten kunnen we ook vergelijken met de voorbije edities. Er blijkt nogal wat fluctuatie te zijn. Wanneer we de recente periode bekijken zien we een daling voor tijdelijke contracten, variabele uurroosters en overuren. We zien een toename van weekendwerk, uitzendarbeid (onder voorbehoud) en vooral tijdelijke werkloosheid.

9. Summary

Of the 13 types of work flexibility examined in this dossier, an average of 3.8 were utilised. This figure is less (3.5) for small companies (1 to 9 employees) and increases to 7.6 for the largest companies (+200 employees). This strong link between the application of work flexibility and size of the company applies to each of the 13 types. There is also a clear link with the sector.

Part-time work is the most used type of flexibility (61.6% of companies and organisations), followed by weekend work (46.7%), variable work schedules (31.9%) and temporary unemployment for labourers (28.7%). Regular overtime (26.5%), temporary work (24.3%) and flex time/core time (23.3%) complete the list of the most important mechanisms.

The immense interest in weekend work is noteworthy, as is the extent to which temporary unemployment is used: more companies make use of this instrument than of temporary work placement. Flex time/core time in turn is used in fewer companies than one might expect.

Growing companies and organisations appear to make more frequent use of a number of instruments that are also used – albeit to a lesser degree – by shrinking companies. This primarily concerns temporary work, temporary contracts and temporary unemployment. When the Trends Gazelles are isolated and compared to a control group, they appear to make use of types of work flexibility slightly less often. They make use of temporary work placement, overtime, teleworking and flex time/core time more often, and make less use of temporary unemployment.

Comparisons can also be made with the previous editions for a limited number of instruments. There appears to be a significant level of fluctuation. When we examine the recent period, we note a decrease in temporary contracts, variable work schedules and overtime. We see an increase in weekend work, temporary work placement (subject to conditions) and especially temporary unemployment.