



Rapport

Groei en aanwervingen in de Vlaamse ondernemingen en organisaties

Cijfers over groeibedrijven en moeilijkheden bij aanwervingen op basis van de IOA-enquête 2014

Brussel, april 2015

Hendrik Delagrangé

StIA_20140430_IOA2014_GroeiEnAanwervingen_RAP

SERV - Stichting Innovatie & Arbeid

Wetstraat 34-36, 1040 Brussel • T +32 2 209 01 11

info@serv.be • www.serv.be/stichting

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

Brussel, SERV - Stichting Innovatie & Arbeid

Inhoud

Samenvatting	4
1. Inleiding	5
1.1. Situering groei	5
1.2. Situering aanwervingen.....	5
1.3. Situering IOA.....	5
1.4. Opbouw van dit rapport.....	6
2. Groei.....	7
2.1. Bijna 4 op 10 kende groei in de voorbije jaren.....	7
2.2. Grotere ondernemingen geven vaker groei aan	8
2.3. Uiteenlopende scenario's in de industrie, meeste groei in de quartaire sector	10
2.4. Groei en competentiegerichtheid	12
2.5. Groei en innovatie	16
2.6. Besluit.....	19
3. Moeilijkheden bij aanwerving	21
3.1. Driekwart werft aan, de helft daarvan ondervindt moeilijkheden	21
3.2. Alle grote ondernemingen en organisaties werven aan, iets minder in de diensten	22
3.3. Aanwervingsmoeilijkheden komen het meest voor in de bouw en de industrie	23
3.4. Kwalificatie is het voornaamste probleem.....	26
3.5. Aanwervingen vooral, maar niet uitsluitend door groeiers	29
3.6. Geen verband tussen aanwervingsmoeilijkheden en competentiegerichtheid (behalve bij de diensten)	31
3.7. Besluit.....	34
Lijst met figuren.....	35
Lijst met tabellen	36
Referentielijst.....	37

Samenvatting

Bijna vier op de tien ondernemingen en organisaties geven aan dat ze in het recente verleden groei hebben gekend. Drie op de tien geven behoud aan en de resterende twee geven aan dat hun activiteiten zijn teruggelopen. Als we vragen naar de inschatting van de evolutie in de nabije toekomst zijn de respondenten voorzichtiger en kiest bijna de helft voor 'behoud'.

Naarmate ondernemingen en organisaties groter zijn geven ze vaker groei aan, maar ze verschillen niet in hun verwachtingen voor de toekomst. De verschillen volgens sector geven een bekend patroon aan: uiteenlopende scenario's in de industrie, meer behoud in de bouw, groei voor de diensten en vooral de quataire sector. Groeiende ondernemingen blijken vaker competentiegericht te zijn en vaker nieuwe producten op de markt te brengen.

Net zoals werd vastgesteld in het onderzoek naar de Gazellen blijkt dat groei samen gaat met een uitgewerkt personeelsbeleid en met innovatieve kracht.

Drie op de vier ondernemingen werft momenteel aan, de meeste daarvan – twee op de drie – ervaren daarbij moeilijkheden bij het vinden van personeel met de juiste kwalificaties; dit komt neer op de helft van alle ondernemingen en organisaties.

Naarmate de onderneming of organisatie groter is, stijgt de kans dat er aangeworven wordt. Sectorverschillen zijn er vooral bij de moeilijkheden bij het aanwerven; die komen vaker voor in de bouw en de industrie en minder in de quataire sector. De gemelde problemen hebben vooral betrekking op de onvoldoende kwalificaties, niet zozeer op het al dan niet kunnen aantrekken van kandidaten. Dit ligt in lijn met de problematiek van de mismatch op onze arbeidsmarkt.

Aanwervingen gebeuren vooral door groeiende ondernemingen en organisaties, zij rapporteren overigens minder problemen bij aanwerving; maar met competentiegerichtheid is er geen verband.

1. Inleiding

1.1. Situering groei

De groei van een onderneming, of het nu is uitgedrukt in winst, activiteit, productiviteit of aantal werknemers, is een belangrijke maatstaf van succes en wordt gezien als de motor van onze economie. Kennis en inzicht over aspecten van de bedrijfsvoering die de groei van ondernemingen en organisaties bevorderen zijn daarom altijd relevant. Uit onderzoek van de Stichting naar de Trends gazellen bleek dat deze groeiondernemingen op een aantal kenmerken duidelijk verschillen van hun niet groeiende collega's (Delagrangé, 2011).

Oorzaak en gevolg aanduiden tussen de aspecten van personeelsbeleid, innovatie en organisatie enerzijds en groei anderzijds is erg moeilijk. We kunnen wel verbanden vaststellen, wat ons een aantal interessante gegevens oplevert.

1.2. Situering aanwervingen

Het verschil tussen vraag en aanbod op onze arbeidsmarkt wordt de laatste jaren vaak aangewezen als een van de moeilijkste problemen op onze arbeidsmarkt. Er is een groot aantal werkzoekenden, maar er is tegelijk ook een groot aantal vacatures dat niet ingevuld geraakt. Deze matchingproblematiek is nadelig voor zowel de ondernemingen, die niet de juiste mensen vinden om aan hun vraag naar werk te voldoen, als de werkzoekenden, die geen werk vinden. Het fenomeen van de mismatch kan deels verklaren waarom ondanks een relatieve krapte op de arbeidsmarkt veel vacatures niet ingevuld worden (Herremans et al., 2015, pp. 52-57). In onze IOA-enquête kunnen we nagaan of er een aantal kenmerken van de onderneming of organisatie zijn die meer dan andere een verband houden met de aanwervingsproblematiek.

1.3. Situering IOA

De IOA-enquête gaat over de mate waarin nieuwe innovatie-, organisatie- of arbeidsconcepten worden toegepast in de Vlaamse economie. Het wordt elke drie jaar uitgevoerd, dit rapport gaat over de recentste versie in 2014. Het onderzoek wil zicht krijgen op feitelijke ontwikkelingen in organisaties over een langer tijdsperspectief. De enquête wordt driejaarlijks telefonisch afgenomen bij een telkens nieuwe representatieve steekproef van ondernemingen en organisaties uit Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel. Het gaat om alle bedrijven en organisaties die in de balanscentrale minstens de code 'N' voor Nederlands hebben aangeduid. M.a.w. ook de meertalige bedrijven en organisaties (zij die 'F' en 'N' aanduiden) komen in aanmerking. Het gaat verder om bedrijven en organisaties met minstens één werknemer, uit alle sectoren, inbegrepen het onderwijs, de overheid en de social profit. De respondenten zijn de personeelsverantwoordelijken of zaakvoerders. De interviews gebeuren aan de hand van een volledig gesloten vragenlijst en duurden in 2011 gemiddeld 19 minuten, in 2014 12 minuten. De nettorespons was 58% in 2011 en 56% in 2014. De steekproeven zijn gestratificeerd naar sector (industrie inclusief primaire sector, diensten, bouw en quataire sector) en grootte. De gegevens worden achteraf gewogen om

de verhouding van de populatie te herstellen. De interviews werden in het voorjaar van 2014 afgenomen (mei – juni).

Voor een uitgebreide methodologische verantwoording van het opzet van de IOA-enquêtes (voor alle edities) kan u terecht in een apart informatiedossier (in voorbereiding).

1.4. Opbouw van dit rapport

Dit rapport bundelt twee sets van gegevens. We hebben het eerst over de groei van de ondernemingen. Na een beschrijving van de groei in het recente verleden en de groeiverwachting voor de nabije toekomst koppelen we de groei aan competentiegerichtheid en innovatie.

Vervolgens hebben we het over moeilijkheden bij aanwerving, waar we een beschrijving geven van de aangegeven moeilijkheden bij aanwerving en dieper ingaan op de aard van die moeilijkheden. Ook hier maken we een koppeling met competentiegerichtheid en innovatie, en we voegen daar de groei aan toe.

De selectie en bundeling van deze twee thema's is in eerste instantie pragmatisch van aard; het gaat om twee nieuwe actualiteitsvragen in de editie 2014 van onze enquête. Zowel groei als aanwervingsmoeilijkheden komen ook aan bod in de andere rapporten op basis van deze editie van de IOA-enquête.

2. Groei

In de vragenlijst werden twee vragen opgenomen die ons een rudimentair idee moeten geven van de economische toestand van de onderneming of organisatie. Het blijft natuurlijk een inschatting, maar het is in de context van een telefonisch interview wellicht de best mogelijke manier om deze informatie op te halen. We hebben dezelfde formulering gebruikt als in de Werkbaarheidsmonitor voor Zelfstandige Ondernemers (Bourdeaud'hui & Vanderhaeghe, 2013, p. 103 e.v.) waarbij we voor het recente verleden en in de nabije toekomst (telkens 3 tot 5 jaar) een vijfpuntenschaal voorleggen van 'sterke groei van de activiteit' tot 'sterke vermindering of stopzetting van de activiteit'.

Als u het recente verleden (3 à 5 jaar) voor ogen houdt, hoe schat u het niveau van de activiteit van uw [naam] in?

- ☐ 5. Sterke groei van de activiteit
- ☐ 4. Beperkte groei van de activiteit
- ☐ 3. Behoud van het huidig peil
- ☐ 2. Beperkte vermindering van de activiteit
- ☐ 1. Sterke vermindering of stopzetting van de activiteit

Als u de nabije toekomst (3 à 5 jaar) voor ogen houdt, hoe schat u het niveau van de activiteit van uw [naam] in?

- ☐ 5. Sterke groei van de activiteit
- ☐ 4. Beperkte groei van de activiteit
- ☐ 3. Behoud van het huidig peil
- ☐ 2. Beperkte vermindering van de activiteit
- ☐ 1. Sterke vermindering of stopzetting van de activiteit

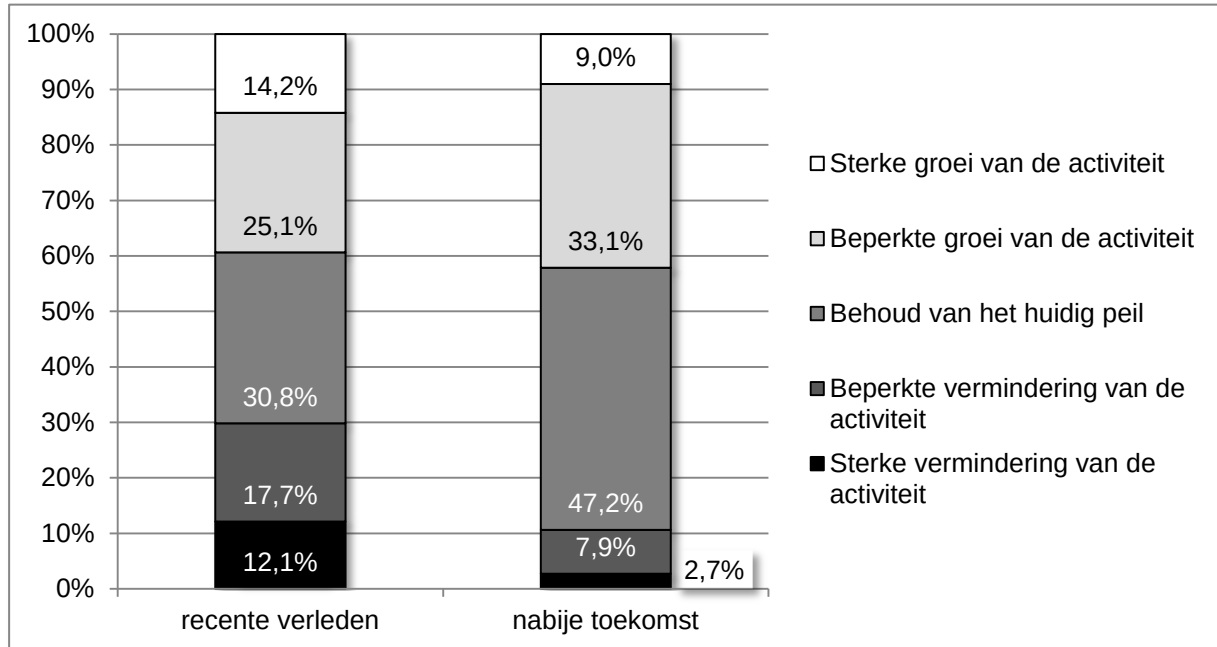
2.1. Bijna 4 op 10 kende groei in de voorbije jaren

Het meest gegeven antwoord op de vraag naar de evolutie van de activiteit in het recente verleden is dat het huidig peil behouden bleef; 30,8% (Figuur 1), gevolgd door een beperkte groei (25,1%). 14,2% geeft aan een sterke groei te hebben gekend; als we sterke en beperkte groei samen nemen komen we op 39,3% groeiende ondernemingen en organisaties. Helaas zijn er ook ondernemingen en organisaties die achteruit gaan, 17,7% een beperkte vermindering, 12,1% een sterke vermindering of stopzetting.

Voor de nabije toekomst lijken de respondenten voorzichtiger, bijna de helft kiest voor de antwoordoptie 'behoud van het huidig peil (47,2%)'. Er wordt duidelijk minder voor vermindering gekozen dan bij 'recente verleden': 10,6% (2,7% sterke vermindering + 7,9% beperkte vermindering), dat is minder dan het percentage 'sterke vermindering' bij het nabije

verleden (12,1%). Maar ook voor de verwachting qua groei is men terughoudender; weliswaar verwacht 42,1% groei, het grootste deel daarvan verwacht een beperkte groei (33,1%).

Figuur 1: Groei van de activiteit in het recente verleden en de nabije toekomst



N=1078, gewogen op sector & grootte.

2.2. Grotere ondernemingen geven vaker groei aan

Naarmate ondernemingen en organisaties groter zijn, stijgt de kans dat ze voor het recente verleden groei laten optekenen, maar dat is enkel zo wanneer we de evolutie van de groei groeperen naar een tweedeling groeien (sterk of beperkt) versus niet groeien (sterke of beperkte vermindering, behoud, Tabel 2). In de oorspronkelijke indeling zien we het effect ook, maar het is niet sterk genoeg om significant te zijn. Wellicht speelt het beperkt aantal eenheden voor een aantal cellen ons hier parten (Tabel 1).

Voor wat de verwachting voor de nabije toekomst betreft is dat verschil minder uitgesproken bij de oorspronkelijke indeling, maar het is ook significant bij de beperking tot een tweedeling (Tabel 3, Tabel 4).

Tabel 1: Evolutie activiteit recente verleden volgens grootte

Activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	1 - 9 werknemers	10 - 49 werknemers	50 - 199 werknemers	200+ werknemers	Totaal
Sterke vermindering	13,5%	8,0%	5,2%	5,1%	12,1%
Beperkte vermindering	19,2%	13,1%	12,0%	7,5%	17,7%
Behoud van het huidig peil	30,6%	31,4%	33,6%	28,3%	30,8%
Beperkte groei	23,6%	29,0%	34,1%	36,6%	25,1%
Sterke groei	13,1%	18,5%	15,2%	22,5%	14,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=1078, gewogen op sector & grootte. $X^2:p=,010$

Tabel 2: Evolutie activiteit recente verleden volgens grootte

Activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	1 - 9 werknemers	10 - 49 werknemers	50 - 199 werknemers	200+ werknemers	Totaal
Geen groei	63,3%	52,7%	50,0%	40,0%	60,6%
Beperkte of sterke groei	36,7%	47,3%	50,0%	60,0%	39,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=1078, gewogen op sector & grootte. 'Geen groei' is de som van sterke vermindering, beperkte vermindering en behoud van het huidige peil. $X^2:p=,096$

Tabel 3: Evolutie activiteit nabije toekomst volgens grootte

Activiteit nabije toekomst (3 à 5 jaar)	1 - 9 werknemers	10 - 49 werknemers	50 - 199 werknemers	200+ werknemers	Totaal
Sterke vermindering	3,0%	1,9%	1,0%	2,8%	2,7%
Beperkte vermindering	8,9%	3,9%	5,4%	7,4%	7,9%
Behoud van het huidig peil	48,7%	43,7%	38,0%	30,1%	47,2%
Beperkte groei	30,8%	39,8%	46,1%	45,8%	33,1%
Sterke groei	8,6%	10,7%	9,5%	14,0%	9,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=1078, gewogen op sector & grootte. $X^2:p=,161$

Tabel 4: Evolutie activiteit nabije toekomst volgens grootte

Activiteit nabije toekomst (3 à 5 jaar)	1 - 9 werknemers	10 - 49 werknemers	50 - 199 werknemers	200+ werknemers	Totaal
Geen groei	60,6%	49,5%	44,7%	40,0%	57,8%
Beperkte of sterke groei	39,4%	50,5%	55,3%	60,0%	42,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=1078, gewogen op sector & grootte. 'Geen groei' is de som van sterke vermindering, beperkte vermindering en behoud van het huidige peil. $X^2:p=,005$

2.3. Uiteenlopende scenario's in de industrie, meeste groei in de quartaire sector

Er zijn een aantal verschillen voor de evolutie in het recente verleden op te merken volgens sector (Tabel 5). In de industrie gaat het beide richtingen uit: zowel beperkte toename als beperkte vermindering wordt vaker aangegeven, ten nadele van 'behoud'. In de bouw wordt veel meer behoud aangegeven. In de dienstensector is er blijkbaar minder groei op te tekenen en is er iets vaker een sterke vermindering. De quartaire sector tenslotte kende de meeste groei.

Voor de nabije toekomst liggen de verschillen in dezelfde lijn, maar daar is de industrie duidelijk wat optimistischer dan de andere sectoren. Ook de dienstensector toont zich iets meer optimistisch. In de quartaire sector geeft men het meest van alle sectoren een sterke groeiverwachting aan. In de bouw lijken de vooruitzichten het minst optimistisch ingeschat te worden.

Tabel 5: Evolutie activiteit recente verleden volgens sector

Activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	ind-prim	bouw	diensten	quartair	Totaal
Sterke vermindering van	12,5%	12,6%	15,2%	1,8%	12,1%
Beperkte vermindering	20,3%	17,9%	19,0%	12,5%	17,7%
Behoud van het huidig peil	23,3%	44,0%	29,6%	31,4%	30,8%
Beperkte groei	30,0%	14,7%	24,7%	29,4%	25,1%
Sterke groei	13,9%	10,8%	11,5%	24,9%	14,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=1078, gewogen op sector & grootte. $X^2:p=,000$

Tabel 6: Evolutie activiteit nabije toekomst volgens sector

Activiteit nabije toekomst (3 à 5 jaar)	ind-prim	bouw	diensten	quartair	Totaal
Sterke vermindering van	3,4%	3,8%	2,8%	1,4%	2,7%
Beperkte vermindering	10,1%	10,4%	8,6%	3,3%	7,9%
Behoud van het huidig peil	39,0%	53,4%	45,7%	52,8%	47,2%
Beperkte groei	37,6%	29,1%	34,9%	27,4%	33,1%
Sterke groei	10,0%	3,3%	8,0%	15,1%	9,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=1078, gewogen op sector & grootte. $X^2:p=,002$

Moeilijk te duiden

Het is niet eenvoudig deze gegevens af te toetsen aan andere statistische databanken. Economische activiteit wordt op diverse manieren gemeten en weergegeven. Dit gebeurt nooit exact op basis van de sectorindeling die wij gebruiken, al was het maar omdat van de quartaire sector voor vele organisaties geen traditionele economische gegevens beschikbaar zijn. In het licht van deze beperkingen kunnen we toch enkele bronnen gebruiken.

SEKIV

Vooreerst is er de rapportering door de SERV van de Sociaal-economische kernindicatoren (SEKIV). De meest recente gegevens hebben betrekking op de periode 2010-2013, wat gedeeltelijk de door ons voorgestelde referentieperiode (3 tot 5 jaar geleden) omvat (SERV, 2014, p. 2a).

Daarin zien we voor de industrie een grillig verloop, dat de evolutie van het totale BBP volgt: groei bij aanvang van 2010, een dalende trend vanaf begin 2011, met alle kwartalen van 2012 als dieptepunt. Vanaf 2013 is er terug een stijging van het totale BBP, dat vertaalt zich in groei in de industrie vanaf begin 2014. De bouwsector wijkt daar van af: groei in 2010 en 2011, een forse daling tot midden 2012, waarna een herstel volgt tot begin 2014. Het tweede kwartaal van 2014 toont terug een kleine daling. De gezondheidszorg en overheid-onderwijs zijn in deze gegevens aparte sectoren, met ook een apart verloop. Overheid-onderwijs laat een evolutie optekenen die veel minder fluctueert dan alle andere sectoren, met als voornaamste kenmerk een periode van lichte groei in 2012 en 2013, waarna in 2014 een lichte daling wordt ingezet. De gezondheidszorg laat een gelijkaardig verloop zien sinds begin 2011, maar veel meer uitgesproken. De zakelijke dienstverlening kent zeer sterke pieken (midden 2011, einde 2013) en dalen (midden 2012) dan alle andere sectoren. De financiële en informatiediensten kennen een op- en neergaande groei tussen 2010 en 2014.

De conclusie uit dit alles is dat de groeipaden sterk fluctueren in de bestudeerde periode, voor de ene sector al meer dan voor de andere. Voor de periode van 3 tot 5 jaar terug is het goed mogelijk dat dit sterk verschilt voor elk bedrijf in elke sector. Zeker voor de quartaire sector zien we dat verschillende deelsectoren (gezondheidszorg, overheid-onderwijs) verschillende evoluties kennen. Als we er van uit gaan dat de respondenten hun antwoorden voornamelijk afstemmen op de meest recente evolutie en geen gemiddelde maken van de

voorbij vijf jaar, dan klopt wat ze aangeven met de algemene lijn: er is een lichte groei van het BBP voor de ganse economie sinds het eerste kwartaal van 2013 met een zeer lichte groeivermindering in het tweede kwartaal van 2014. Dit aanhoudende groeipad kan ook verklaren waarom er vooral optimistische verwachtingen worden gegeven voor de komende periode. Dit is echter minder uitgesproken voor overheid & onderwijs en voor de gezondheidszorg. Wellicht zijn de evoluties in deze sectoren meer direct afhankelijk van andere factoren dan van de economische conjunctuur.

Evolutie van de tewerkstelling

De SEKIV-figuur van de SERV geeft ook de evolutie van de tewerkstelling mee. Als we de evolutie van het BBP met die van de tewerkstelling vergelijken, valt de grosso modo gelijklopende trend op: de tewerkstelling evolueert wat trager en fluctueert minder, er is als het ware een uitvlakkend vertragingseffect. Dat maakt de evolutie van de tewerkstelling een bruikbare indicator van de evolutie van de economische activiteit.

Op basis van deze veronderstelling kunnen we de evolutie nakijken in de werkgelegenheidscijfers die zijn gepubliceerd door het Steunpunt WSE in hun arbeidsmarktrapport van 2015 (Herremans et al., 2015, pp. 47-49). Op basis van hun trendindex van de binnenlandse werkgelegenheid naar sector (met een indeling die grotendeels overeenstemt met de onze) kunnen een aantal trends afgeleid worden.

De industrie kampt met een voortdurende vermindering van de tewerkstelling, die in de door ons bevroegde 3 à 5 voorbije jaren wat stagneerde en schommelde. De auteurs wijzen er wel op dat de tewerkstellingskrimp in de industrie in zekere mate gecompenseerd wordt door een toegenomen productiviteit. Dit kan verklaren waarom de respondenten in onze enquête toch vooral een groei aangeven. De auteurs verwijzen ook naar een blijvend dalende trend in de land- en tuinbouw, met echter een beperkte impact op het geheel.

Voor de bouw zien ze een fluctuerende evolutie met in het algemeen wel een groeiende trend, die pas in 2013 kenterde naar een 'moeilijke periode'. De diensten daarentegen zijn de groeiers, zowel de private diensten als de niet-private (quartair), deze laatste laten de sterkste groei optekenen: een stijgende lijn van 1986 tot 2013. Dit stemt dan duidelijk overeen met de groei die door onze respondenten wordt aangegeven.

Conclusie

De groei van de "activiteiten" herbergt verschillende types van groei, het omvat zowel omzet, tewerkstelling als productiviteit en die hebben elk hun eigen logica. Dit kan verklaren waarom de cijfers die onze respondenten gegeven hebben niet noodzakelijk strikt de lijn volgen van de evoluties die we voor de hele economie kunnen terugvinden. De trends stemmen wel overeen; de quartaire sector kende de sterkste groei, relatief gezien.

2.4. Groei en competentiegerichtheid

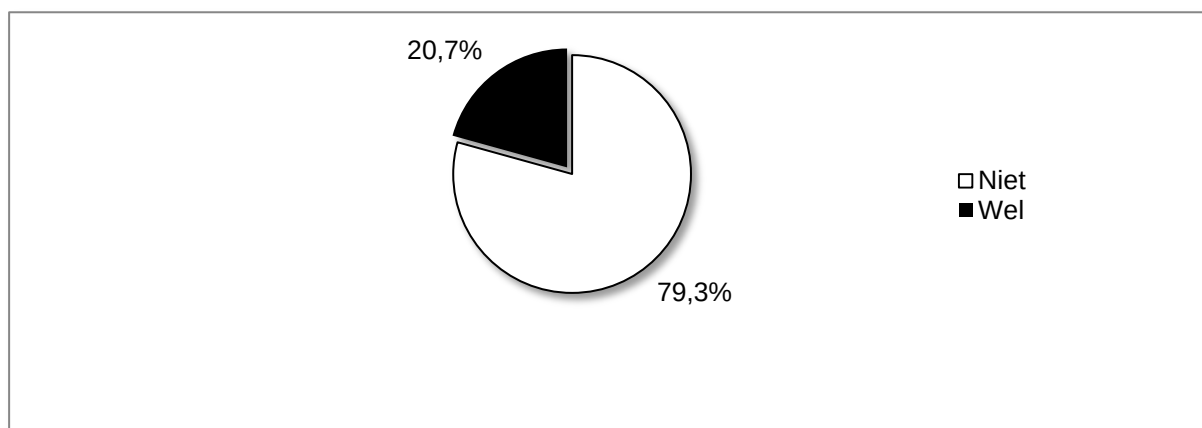
De ICO 2020 is een indicator voor de opvolging van een van de doelstellingen van het Pact 2020 over competentiebeleid. De ICO wordt uitgedrukt als een percentage van ondernemingen dat op de meerderheid van een reeks items scoort en is gebaseerd op een set van vragen uit de driejaarlijkse IOA-enquête van de Stichting Innovatie & Arbeid. De ICO 2020 geeft het percentage aan van het aantal bedrijven dat op minstens de helft van een reeks van criteria scoort (8/15, zie kader).

De ICO 2020 wordt berekend voor alle bedrijven en organisaties met minstens 10 werknemers. Als maatstaf is de ICO2020 alleen geschikt voor ondernemingen en organisaties die een zekere omvang hebben, waarvoor we de norm op 10 werknemers hebben gelegd. De berekeningswijze houdt geen rekening met het aantal werknemers en benadeelt daardoor de kleinere ondernemingen. In dit rapport wordt de volledige populatie opgenomen, dus ook de kleinste ondernemingen gezien de relevantie van de gegevens, wanneer we de ICO2020 voor alle ondernemingen berekenen. Het verschil geven we aan in de naam met een sterretje. Dat wijst er op dat de cijfers niet helemaal vergelijkbaar zijn met de gewone ICO2020.

Voor een uitgebreide analyse van en toelichting bij de ICO2020 kan u terecht in het rapport [“Verder op weg naar een strategisch competentiebeleid in Vlaanderen?”](#) (Delagrangé & SERV, 2014)

Criteria		2014
1. Opleiding voor minstens de helft van het personeel.		37,6%
2. Een geschreven opleidingsplan hebben.		38,5%
3. Een startopleiding hebben.		67,1%
4. Competentieprofielen benutten voor: Selectie/rekrutering/introductie <i>en/of</i> Vorming, training, opleiding <i>en/of</i> Onderlinge taakverdeling <i>en/of</i> Loopbaanontwikkeling & functioneringsgesprekken <i>en/of</i> Beoordelingsgesprekken <i>en/of</i> Lange termijnplanning of de toekomstige behoeften aan competenties	0	53,6%
	1	2,9%
	2	5,5%
	3	38,0%
5. Aanwezigheid van loopbaanontwikkelingsplannen of POP's		17,4%
6. Jaarlijks formele, op voorhand geplande functioneringsgesprekken houden bij minstens de helft van het personeel		66,0%
7. Toepassen van werkoverleg voor minstens de helft van het personeel		67,3%
8. Eigen personeel vaak benutten als bron voor innovatie (product-, proces-, dienst- of andere vorm van innovatie)		47,7%
9. Werknemers betrekken bij kwaliteitsverbetering en/of bij kwaliteitskringen		54,3%
10. Toepassen van teamwerk voor minstens de helft van het personeel EN de teams zijn bevoegd voor de werkmethode en/of de werkverdeling		21,3%
11. Jobrotatie of taakroulatie voor minstens de helft van het personeel		11,8%
12. Strategisch partnerschap of samenwerkingsverband met leveranciers en/of andere bedrijven in functie van kennisdeling, gemeenschappelijke profilering enz.		66,7%
13. Strategisch partnerschap of samenwerkingsverband met kennisinstellingen in functie van kennisdeling, gemeenschappelijke profilering enz.		36,0%

Figuur 2: ICO2020*; 8/15 of meer



N = 1077, gewogen op sector & grootte

Er is een duidelijk positief verband tussen groei en competentiegerichtheid: van de ondernemingen en organisaties die op meer dan de helft van de criteria van de ICO2020* scoren geeft meer dan de helft (54,1%) aan dat ze beperkt of sterk groeien, tegenover maar een derde (35,4%) van de niet competentiegerichte ondernemingen en organisaties (Tabel 7). We zien een gelijkaardig effect met het al dan niet verwachten van groei in de toekomst (Tabel 8).

Tabel 7: Activiteit recente verleden volgens scoren op de ICO2020*

ICO2020*	Activiteit nabije toekomst (3 à 5 jaar)		Totaal
	geen groei	beperkte of sterke groei	
Niet competentiegericht	64,6%	35,4%	100,0%
Competentiegericht	45,9%	54,1%	100,0%
Totaal	60,7%	39,3%	100,0%

N=1078, gewogen op sector & grootte. X^2 : $p=,000$. 'Geen groei' is de som van sterke vermindering, beperkte vermindering en behoud van het huidige peil.

Tabel 8: Activiteit nabije toekomst volgens scoren op de ICO2020*

ICO2020*	Activiteit nabije toekomst (3 à 5 jaar)		Totaal
	geen groei	beperkte of sterke groei	
Niet competentiegericht	61,9%	38,1%	100,0%
Competentiegericht	41,9%	58,1%	100,0%
Totaal	57,8%	42,2%	100,0%

N=1078, gewogen op sector & grootte. X^2 : $p=,000$. 'Geen groei' is de som van sterke vermindering, beperkte vermindering en behoud van het huidige peil.

Voor een meer uitgebreide analyse van de band tussen groei en de verschillende aspecten van competentiegerichtheid die in de ICO2020* zijn opgenomen, verwijzen we naar het rapport "Opleiding en competentiebeleid" (Notebaert, 2015).

2.5. Groei en innovatie

Het streven naar meer vernieuwing en verbetering in het aanbod is een van de doelstellingen van het Pact 2020 tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners. Innovatie van producten en diensten wordt algemeen gezien als een motor voor groei. Daarom verwachten we een positief verband tussen de groei van de activiteiten, zowel in het verleden als de verwachting voor de toekomst, en de mate waarin de gerealiseerde omzet is gebaseerd op nieuwe of verbeterde producten of diensten.

In de IOA-enquête is een vraag opgenomen die peilt naar innovatie. Er wordt gevraagd naar het percentage van de omzet dat in het afgelopen jaar is gerealiseerd op basis van nieuwe of verbeterde producten of diensten. We noemen het antwoord op deze vraag het 'innovatiecijfer'. De vraag is aan alle respondenten gesteld, dus ook deze uit de quartaire sector. De interpretatie van deze vraag in de quartaire sector wijkt wat af van de private sectoren, zeker in verband met groei. Daarom wordt de analyse in dit rapport beperkt tot de private sectoren.

U kan meer lezen over dit cijfer in het rapport van de Stichting Innovatie & Arbeid 'Verder op weg naar een strategisch competentiebeleid in Vlaanderen?' (Delagrange, 2014)

Hoeveel % van uw omzet is in gerealiseerd op basis van nieuwe of verbeterde producten of activiteiten?

___ percentage

We verwachten een positief en zelfs lineair verband tussen het rapporteren van groei in het verleden en/of het verwachten van groei in de toekomst enerzijds, en het innovatiecijfer anderzijds.

Deze verwachting komt niet helemaal uit wanneer we de vergelijking maken voor de evolutie in het recente verleden (Tabel 9). De ondernemingen die een sterke groei rapporteren hebben inderdaad het hoogste innovatiecijfer (13,97% tegenover het gemiddelde van 9,87%), maar het innovatiecijfer ligt ook wat hoger dan gemiddeld bij de ondernemingen waar een behoud en een sterke vermindering van de activiteit wordt gerapporteerd (10,38% en 10,23%). De laagste gemiddeldes liggen bij behoud en beperkte vermindering. Het effect is significant, maar het verband is niet lineair. Dit is moeilijk te interpreteren. Het enige duidelijke is dat de ondernemingen die een sterke groei aangeven in het recente verleden ook een duidelijk hoger innovatiecijfer aangeven.

Voor de verwachte groei zien we een patroon dat wel volledig met onze verwachtingen overeenstemt: hoe meer men groei verwacht, hoe groter het innovatiecijfer blijkt te zijn. Het verband is significant en lineair. Er lijkt dus een positief verband te zijn tussen het innovatiecijfer dat opgegeven wordt en de verwachting dat de activiteit zal toenemen.

Hoe moeten we dit verschil begrijpen? We moeten ten eerste rekening houden met een vertragingseffect. De vraag naar de evolutie van de activiteiten gaat over de voorbije 3 à 5 jaar, de vraag over het innovatiecijfer gaat over het afgelopen jaar. Het zou kunnen dat ondernemingen die in de afgelopen jaren een moeilijk parcours hebben afgelegd daar op reageren door hun product- of dienstaanbod te vernieuwen. Ten tweede gaan we er mogelijk te snel van uit dat nieuwe producten automatisch een succes zijn, terwijl ze misschien niet zijn wat de markt nodig had of hebben ze een introductietijd nodig. Tenslotte wordt in feite onze verwachting gelegitimeerd: naarmate ondernemingen meer omzet draaien op vernieuwde of verbeterde producten of diensten, verwachten ze ook een sterkere groei in de toekomst.

Tabel 9: Innovatiecijfer volgens evolutie activiteit recente verleden

Activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	Percentage omzet gebaseerd op nieuwe of verbeterde producten of diensten (gemiddelde)
Sterke vermindering van de activiteit	10,23%
Beperkte vermindering van de activiteit	7,32%
Behoud van het huidig peil	10,38%
Beperkte groei van de activiteit	9,06%
Sterke groei van de activiteit	13,97%
Totaal	9,87%

*N = 777, ondernemingen uit de private sectoren, zonder de 'weet niet' op de vraag naar het innovatiecijfer.
Anova: $p=,070$; Lineariteit: $p=,142$*

Tabel 10: Innovatiecijfer volgens evolutie activiteit nabije toekomst

Activiteit nabije toekomst (3 à 5 jaar)	Percentage omzet gebaseerd op nieuwe of verbeterde producten of diensten (gemiddelde)
Sterke vermindering van de activiteit	4,66%
Beperkte vermindering van de activiteit	6,56%
Behoud van het huidig peil	8,77%
Beperkte groei van de activiteit	10,50%
Sterke groei van de activiteit	19,31%
Totaal	9,87%

N = 777, ondernemingen uit de private sectoren, zonder de 'weet niet' op de vraag naar het innovatiecijfer.

Anova: $p=,000$; Lineariteit: $p=,000$

Naast het innovatiecijfer hebben we nog een tweede indicatie van product- of dienstinnovatie. Na de vraag naar het innovatiecijfer werden twee uitdiepingsvragen gesteld. Er werd gevraagd naar het 'geïntroduceerd hebben van nieuwe of verbeterde producten, diensten of activiteiten over de periode van de voorbije 2 jaar'. Ook hier beperken we de analyse tot de private sectoren.

Heeft U sinds begin 2012 nieuwe of in belangrijke mate verbeterde producten of diensten geïntroduceerd?

- ☐ Ja
☐ Neen

Productinnovatie op zich (het al dan niet geïntroduceerd hebben van nieuwe producten of diensten) gaat samen met groei. Bedrijven die nieuwe producten hebben geïntroduceerd blijken vaker een beperkte of sterke groei aan te geven ($33,6\% + 19,0\% = 52,6\%$, Tabel 11) dan zij die geen nieuwe producten hebben geïntroduceerd ($24,1\% + 14,0\% = 38,1\%$). Met de groei die men in de nabije toekomst verwacht, zien we een gelijkaardig effect, minder uitgesproken maar wel significant (Tabel 12).

Tabel 11: Productinnovatie volgens activiteit recente verleden

Activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	Nieuwe of in belangrijke mate verbeterde producten of diensten geïntroduceerd?		Totaal
	Ja	Neen	
Sterke vermindering van de activiteit	11,4%	9,3%	10,3%
Beperkte vermindering van de activiteit	10,4%	18,7%	15,0%
Behoud van het huidig peil	25,6%	33,9%	30,1%
Beperkte groei van de activiteit	33,6%	24,1%	28,4%
Sterke groei van de activiteit	19,0%	14,0%	16,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Kendall's tau-b: $p=,013$; Gamma: $p=,013$

Tabel 12: Productinnovatie volgens activiteit nabije toekomst

Activiteit nabije toekomst (3 à 5 jaar)	Nieuwe of in belangrijke mate verbeterde producten of diensten geïntroduceerd?		Totaal
	Ja	Neen	
Sterke vermindering van de activiteit	1,4%	3,5%	2,6%
Beperkte vermindering van de activiteit	3,8%	7,0%	5,6%
Behoud van het huidig peil	34,1%	37,1%	35,8%
Beperkte groei van de activiteit	47,9%	43,8%	45,6%
Sterke groei van de activiteit	12,8%	8,6%	10,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Kendall's tau-b: $p=,019$; Gamma: $p=,019$

Het verschil in uitkomsten tussen beide manieren van vragen naar innovatie in verband met de groei in het verleden en de toekomst, is moeilijk te duiden. We zien een positief verband tussen het innovatiecijfer en de verwachting voor de toekomst en een eerder onduidelijk verband tussen het innovatiecijfer en de recente activiteit (uitgezonderd voor 'sterke groei'). Bij het al dan niet introduceren van nieuwe producten is er een duidelijk positief verband met de activiteit in het recente verleden maar niet met de toekomstverwachting.

2.6. Besluit

Bijna vier op de tien ondernemingen en organisaties geven aan dat ze in het recente verleden groei hebben gekend. Drie op de tien geven behoud aan en de resterende twee geven aan dat hun activiteiten zijn teruggelopen. Als we vragen naar de inschatting van de

evolutie in de nabije toekomst zijn de respondenten voorzichtiger en kiest bijna de helft voor 'behoud'.

Naarmate ondernemingen en organisaties groter zijn geven ze vaker groei aan, maar ze verschillen niet in hun verwachtingen voor de toekomst. De verschillen volgens sector geven een bekend patroon aan: uiteenlopende scenario's in de industrie, meer behoud in de bouw, groei voor de diensten en vooral de quataire sector.

Groeiende ondernemingen blijken vaker competentiegericht te zijn en vaker nieuwe producten op de markt te brengen.

3. Moeilijkheden bij aanwerving

In de editie 2014 van onze enquête hebben we onder meer een nieuwe vraag opgenomen over de moeilijkheden bij aanwerving. Om dit thema ten gronde te kunnen bevragen zou een complexe vragenreeks nodig zijn, waarbij tot op zekere hoogte onderscheid moet kunnen gemaakt worden naar aspecten zoals het profiel van arbeidskrachten waar een gegeven onderneming of organisatie naar op zoek is. Om de vragenlijst kort te houden hebben we gekozen voor een vrij algemene inschattingsvraag: ondervindt men moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden? Zo ja werd een vervolgvraag gesteld met een aantal mogelijke oorzaken, waar men de belangrijkste moest uit kiezen. Het ging om 'te weinig kandidaten', 'de kandidaten voldoen niet aan de vereisten', 'de kandidaten hebben te hoge looneisen', 'schoolverlaters zijn niet goed voorbereid op een professionele loopbaan' en een categorie 'andere'.

Ondervindt u moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden?

- ☐ 4. Ja, in sterke mate
- ☐ 3. Ja, in beperkte mate
- ☐ 2. Nee, geen moeilijkheden ⇒ sla volgende vraag over
- ☐ 1. Nee, we werven niet aan ⇒ sla volgende vraag over

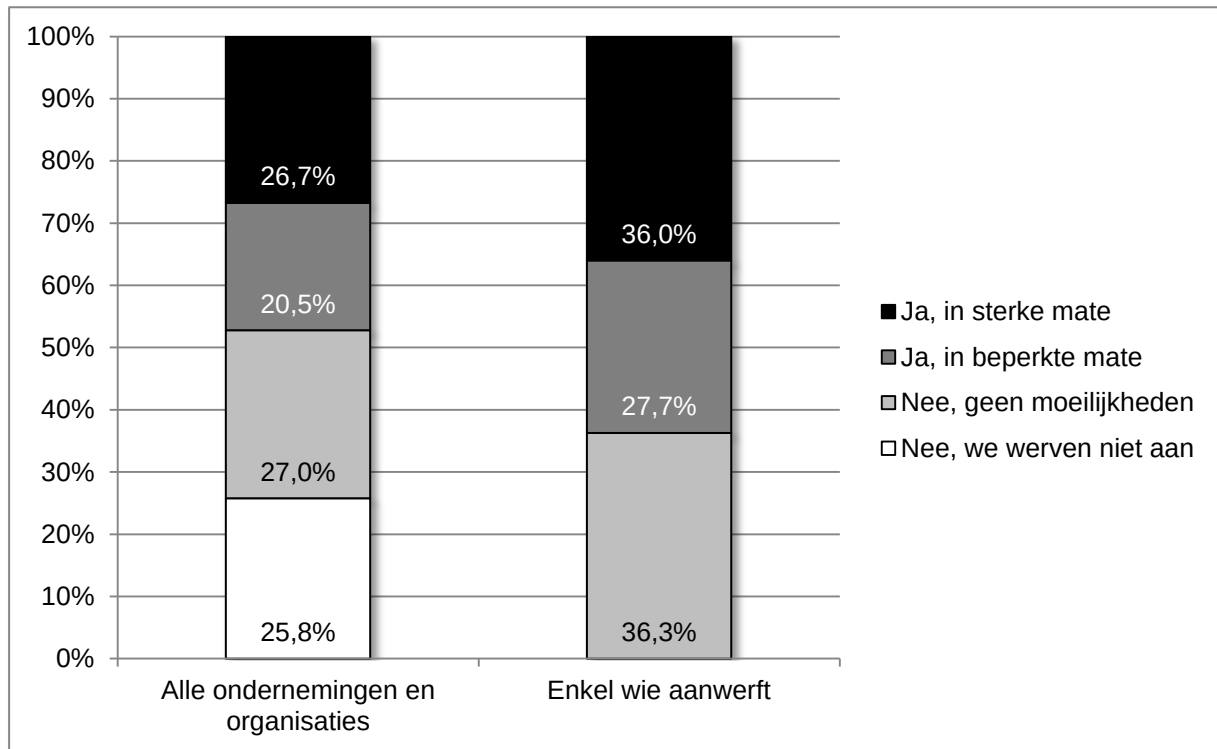
Waar situeert zich het belangrijkste probleem? (kies 1 antwoord)

- ☐ 1. Er dienen zich geen of te weinig kandidaten aan
- ☐ 2. De kandidaten die zich aanbieden voldoen niet aan de vereisten
- ☐ 3. Kandidaten hebben te hoge eisen qua verloning
- ☐ 4. Schoolverlaters zijn niet goed voorbereid op een professionele loopbaan
- ☐ 5. Andere

3.1. Driekwart werft aan, de helft daarvan ondervindt moeilijkheden

Slechts 25,8% van de ondernemingen en organisaties (Figuur 3) werft momenteel niet aan. Van de bijna 75% die wel aanwerft geeft 36,3% (of 27,0% van het totaal) aan geen moeilijkheden te kennen. Bijna de helft van alle ondernemingen, zegt moeilijkheden te kennen bij het aanwerven: 20,5% van het totaal in beperkte mate, 26,7% van het totaal in sterke mate, samen 47,2%.

Figuur 3: Moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden



N=1078, gewogen op sector & grootte.

3.2. Alle grote ondernemingen en organisaties werven aan, iets minder in de diensten

Er is een duidelijk verband tussen grootte en het al dan niet aanwerven: alle grote ondernemingen werven aan. Bij ondernemingen en organisaties met meer werknemers is er een grotere kans dat er aangeworven wordt (van 73,9% bij de categorie 1 tot 9 werknemers tot 100% bij de categorie met 200 of meer werknemers, Tabel 13). De verschillen naar sector zijn niet zo uitgesproken, maar wel significant (Tabel 14). Er wordt iets vaker aangeworven in de quataire sector, en iets minder in de dienstensector.

Tabel 13: Aanwervingen volgens grootte

Aanwerving	Grootte				Totaal
	1 - 9 werknemers	10 - 49 werknemers	50 - 199 werknemers	200+ werknemers	
Nee	26,1%	9,2%	4,7%		22,1%
Ja	73,9%	90,8%	95,3%	100,0%	77,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=1078, gewogen op sector & grootte. X^2 : $p=,000$

Tabel 14: Aanwervingen volgens sector

Aanwerving	Sector				Totaal
	ind-prim	bouw	diensten	quartair	
Nee	19,0%	19,0%	25,8%	13,4%	22,1%
Ja	81,0%	81,0%	74,2%	86,6%	77,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=1078, gewogen op sector & grootte. X^2 : $p=,000$

3.3. Aanwervingsmoeilijkheden komen het meest voor in de bouw en de industrie

De mate waarin men moeilijkheden ondervindt bij aanwervingen verschilt niet significant volgens de grootte van de onderneming of organisatie (Tabel 15). De cijfers lijken er nochtans op te wijzen dat de moeilijkheden wat groter zijn bij de kleinere ondernemingen en organisaties, maar de verschillen wegen niet genoeg door om significant te zijn.

Volgens sector zijn er wel duidelijke verschillen. De moeilijkheden worden het grootst ingeschat in de bouw (63,9% 'sterke mate, Tabel 16) en de industrie (47,9% sterke mate). In de quartaire sector zijn de moeilijkheden beduidend kleiner (16,4% sterke mate).

Tabel 15: Moeilijkheden bij aanwerving volgens grootte

Ondervindt u moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden?	Grootte				Totaal
	1 - 9 werknemers	10 - 49 werknemers	50 - 199 werknemers	200+ werknemers	
Nee, geen moeilijkheden	38,0%	32,3%	31,0%	30,0%	36,4%
Ja, in beperkte mate	25,5%	31,1%	38,1%	50,0%	27,6%
Ja, in sterke mate	36,5%	36,6%	31,0%	20,0%	36,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=800, gewogen op sector & grootte. X^2 : $p=,251$

Tabel 16: Moeilijkheden bij aanwerving volgens sector

Ondervindt u moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden?	Sector				Totaal
	ind-prim	bouw	diensten	quartair	
Nee, geen moeilijkheden	19,2%	15,7%	35,0%	56,5%	36,3%
Ja, in beperkte mate	32,9%	20,5%	28,2%	27,1%	27,6%
Ja, in sterke mate	47,9%	63,9%	36,8%	16,4%	36,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=800, gewogen op sector & grootte. X^2 : $p=,000$

De situatie ziet er enigszins anders uit wanneer we ook het al dan niet aanwerven in de tabel opnemen. Bij de kleinere ondernemingen worden dan in totaal minder moeilijkheden aangegeven, maar is het aandeel 'ja, in sterke mate' in verhouding groter dan 'in beperkte mate': respectievelijk 17,9% en 25,5% bij de categorie 1 tot 9 werknemers, en dat is bij de grootste ondernemingen 50,0% tegenover 20,0%. (Tabel 17). Dat betekent dat moeilijkheden bij aanwerving bij kleinere ondernemingen weliswaar minder voorkomen omdat ze minder vaak aanwerven, maar als er moeilijkheden bij aanwerving zijn, dan worden die vaker als 'sterk' ervaren. Mogelijk is dit een effect van schaal; een aanwerving die niet vlot loopt op een beperkt aantal werknemers kan zwaarder wegen op de werking van de onderneming of organisatie, terwijl grotere ondernemingen meer marge hebben om de nood aan nieuwe werkrachten (tijdelijk) op een andere manier op te vangen. Het zou ook, of tegelijk, een kwalitatief probleem kunnen zijn, waarbij kleinere ondernemingen op zoek zijn naar werknemers die minder beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Volgens sector zien we eveneens significante verschillen wanneer we het al dan niet aanwerven opnemen in de tabel (Tabel 18). Ook daar zien we dat minder aanwervingen in het geheel gepaard gaan met meer moeilijkheden als er wel aangeworven wordt, met name in de industrie en de bouw; in de quartaire sector wordt er vaker aangeworven én kent men er minder vaak problemen. De diensten nemen een positie in die lijkt op deze van de industrie en de bouw – er zijn in de diensten in verhouding zeer veel kleine ondernemingen.

Tabel 17: Moeilijkheden bij aanwerving volgens grootte, met inbegrip van 'niet aanwerven'

	Grootte				Totaal
	1 - 9 werknemers	10 - 49 werknemers	50 - 199 werknemers	200+ werknemers	
Nee, we werven niet aan	30,0%	12,8%	8,7%		25,8%
Nee, geen moeilijkheden	26,6%	28,2%	28,3%	30,0%	27,0%
Ja, in beperkte mate	17,9%	27,1%	34,8%	50,0%	20,5%
Ja, in sterke mate	25,5%	31,9%	28,3%	20,0%	26,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=1077. Gewogen op sector & grootte. X^2 : $p=,000$

Tabel 18: Moeilijkheden bij aanwerving volgens sector, met inbegrip van 'niet aanwerven'

	Sector				Totaal
	1 - 9 werknemers	10 - 49 werknemers	50 - 199 werknemers	200+ werknemers	
Nee, we werven niet aan	24,7%	23,9%	29,4%	15,3%	25,7%
Nee, geen moeilijkheden	14,4%	11,9%	24,7%	47,8%	27,0%
Ja, in beperkte mate	24,7%	15,6%	19,9%	23,0%	20,5%
Ja, in sterke mate	36,1%	48,6%	25,9%	13,9%	26,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=1077. Gewogen op sector & grootte. X^2 : $p=,000$

3.4. Kwalificatie is het voornaamste probleem

Van de ondernemingen en organisaties die aanwerven en daarbij moeilijkheden ondervinden geeft iets meer dan de helft (54,3%) aan dat de kandidaten die zich aanbieden niet voldoen aan de vereisten (Tabel 19). We kunnen ook het item 'schoolverlaters zijn niet goed voorbereid op een professionele loopbaan' (10,8%) als een kwalificatieprobleem beschouwen, waardoor de kwalificatieproblematiek in ruimere zin op 65,1% komt en duidelijk het voornaamste probleem is dat onze respondenten zeggen te ervaren bij aanwervingen. Het gebrek aan kandidaten komt op de tweede plaats (21,1%). Te hoge looneisen worden veel minder als het voornaamste probleem aangegeven (8,3%). De categorie 'andere' werd door slechts 5,6% van de respondenten aangegeven, wat er op wijst dat de meesten zich wellicht in de aangeboden categorieën konden terugvinden.

Er zijn merkwaardig genoeg geen significante effecten volgens grootte of sector (Tabel 20 en Tabel 21).

Er moet enig voorbehoud gemaakt worden voor de primaire sector, die in onze enquête is samengevoegd met de industrie. Waarschijnlijk is voor de primaire sector (vooral dan land- en tuinbouw) de situatie anders, gezien er in deze ondernemingen weinig kwalificaties gevraagd worden. Veel van de jobs zijn er zwaar en op moeilijke uren.

Tabel 19: Voornaamste probleem indien moeilijkheden bij het vinden van werknemers met de juiste vaardigheden

Moeilijkheid (slechts één antwoord mogelijk)	Percentage
Er dienen zich geen of te weinig kandidaten aan	21,1%
De kandidaten die zich aanbieden voldoen niet aan de vereisten	54,3%
Kandidaten hebben te hoge eisen qua verloning	8,3%
Schoolverlaters zijn niet goed voorbereid op een professionele loopbaan	10,8%
Andere	5,6%
Totaal	100,0%

N=800, ondernemingen en organisaties die aangeven moeilijkheden te ondervinden bij het vinden van werknemers met de juiste vaardigheden, gewogen op sector & grootte.

Tabel 20: Moeilijkheden bij aanwerving volgens grootte met inbegrip van ‘niet aanwerven’

	Sector				Totaal
	1 - 9 werknemers	10 - 49 werknemers	50 - 199 werknemers	200+ werknemers	
Er dienen zich geen of te weinig kandidaten aan	17,7%	28,8%	34,5%	16,7%	21,1%
De kandidaten die zich aanbieden voldoen niet aan de vereisten	54,4%	53,2%	55,2%	66,7%	54,3%
Kandidaten hebben te hoge eisen qua verloning	9,4%	6,3%	3,4%	16,7%	8,5%
Schoolverlaters zijn niet goed voorbereid op een professionele loopbaan	12,2%	9,0%	3,4%		10,8%
Andere	6,4%	2,7%	3,4%		5,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=703, ondernemingen en organisaties die aanwerven en daarbij moeilijkheden ervaren. Gewogen op sector & grootte. X^2 : $p=,196$

Tabel 21: Aard van de moeilijkheden bij aanwerving volgens sector

	<i>Sector</i>				<i>Totaal</i>
	<i>ind-prim</i>	<i>bouw</i>	<i>diensten</i>	<i>quartair</i>	
Er dienen zich geen of te weinig kandidaten aan	28,8%	21,7%	20,5%	17,1%	21,1%
De kandidaten die zich aanbieden voldoen niet aan de vereisten	50,8%	59,4%	52,5%	60,5%	54,4%
Kandidaten hebben te hoge eisen qua verloning	5,1%	2,9%	9,6%	11,8%	8,5%
Schoolverlaters zijn niet goed voorbereid op een professionele loopbaan	10,2%	14,5%	11,2%	5,3%	10,7%
Andere	5,1%	1,4%	6,3%	5,3%	5,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=703, ondernemingen en organisaties die aanwerven en daarbij moeilijkheden ervaren. Gewogen op sector & grootte. χ^2 : $p=,309$

3.5. Aanwervingen vooral, maar niet uitsluitend door groeiers

Er is, zoals te verwachten valt, een sterk verband tussen al dan niet aanwerven en de evolutie van de activiteit in het recente verleden. Van de ondernemingen en organisaties die een beperkte of sterke groei aangeven zegt bijna 9 op de 10 (tweemaal 86,3%, Tabel 22) dat ze aanwerven, bij deze met een beperkte of sterke vermindering is dat respectievelijk 66,5% en 58,0%. Het is opmerkelijk dat de meerderheid van de ondernemingen die aangeven een vermindering van hun activiteiten te kennen, toch aanwerven.

Er is ook een significant verband tussen de groei die men kent in het recente verleden en de mate waarin men, indien er aangeworven wordt, aangeeft moeilijkheden te ondervinden om werknemers met de juiste vaardigheden te vinden (Tabel 23: Moeilijkheden bij aanwerving volgens activiteit recente verleden

Activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	Ondervindt u moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden?			Totaal
	Nee, geen moeilijkheden	Ja, in beperkte mate	Ja, in sterke mate	
Sterke vermindering van de activiteit	27,6%	14,5%	57,9%	100,0%
Beperkte vermindering van de activiteit	40,9%	24,4%	34,6%	100,0%
Behoud van het huidig peil	35,8%	30,6%	33,6%	100,0%
Beperkte groei van de activiteit	35,2%	29,6%	35,2%	100,0%
Sterke groei van de activiteit	40,2%	29,5%	30,3%	100,0%
Totaal	36,4%	27,6%	36,0%	100,0%

N=(799). Gewogen op sector & grootte. X^2 : $p=,007$, Cramer's V : $p=,115$

Tabel 24).

Dat kan misschien (gedeeltelijk) verklaard worden door het positieve verband tussen omvang van de onderneming of organisatie en groei (zie 2.2)? Als we dit nakijken blijkt dit echter niet zo te zijn (Tabel 23: Moeilijkheden bij aanwerving volgens activiteit recente verleden

Activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	Ondervindt u moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden?			Totaal
	Nee, geen moeilijkheden	Ja, in beperkte mate	Ja, in sterke mate	
Sterke vermindering van de activiteit	27,6%	14,5%	57,9%	100,0%
Beperkte vermindering van de activiteit	40,9%	24,4%	34,6%	100,0%
Behoud van het huidig peil	35,8%	30,6%	33,6%	100,0%
Beperkte groei van de activiteit	35,2%	29,6%	35,2%	100,0%
Sterke groei van de activiteit	40,2%	29,5%	30,3%	100,0%
Totaal	36,4%	27,6%	36,0%	100,0%

N=(799). Gewogen op sector & grootte. $X^2: p=,007$, Cramer's V: $p=,115$

Tabel 24). Ook wanneer we het grootte-effect weg rekenen blijft er een correlatie van ,204 tussen groei in het recente verleden en aanwerven, en er blijft nog een 'rest' van -,038 (negatieve) correlatie tussen groei in het verleden en het hebben van moeilijkheden bij aanwerving. Daaruit concluderen we dat dat aanwerbers die groeien minder vaak moeilijkheden aangeven dan aanwerbers die niet groeien.

Tabel 22: Al dan niet aanwerven volgens activiteit recente verleden

Activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	Aanwerving		Totaal
	Nee	Ja	
Sterke vermindering van de activiteit	42,0%	58,0%	100,0%
Beperkte vermindering van de activiteit	33,5%	66,5%	100,0%
Behoud van het huidig peil	30,3%	69,7%	100,0%
Beperkte groei van de activiteit	13,7%	86,3%	100,0%
Sterke groei van de activiteit	13,7%	86,3%	100,0%
Totaal	25,8%	74,2%	100,0%

N=1078. Gewogen op sector & grootte. $X^2: p=,000$, Cramer's V: $p=,235$

Tabel 23: Moeilijkheden bij aanwerving volgens activiteit recente verleden

Activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	Ondervindt u moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden?			Totaal
	Nee, geen moeilijkheden	Ja, in beperkte mate	Ja, in sterke mate	
Sterke vermindering van de activiteit	27,6%	14,5%	57,9%	100,0%
Beperkte vermindering van de activiteit	40,9%	24,4%	34,6%	100,0%
Behoud van het huidig peil	35,8%	30,6%	33,6%	100,0%
Beperkte groei van de activiteit	35,2%	29,6%	35,2%	100,0%
Sterke groei van de activiteit	40,2%	29,5%	30,3%	100,0%
Totaal	36,4%	27,6%	36,0%	100,0%

N=(799). Gewogen op sector & grootte. X^2 : $p=,007$, Cramer's V: $p=,115$

Tabel 24: Correlatie, gecontroleerd op grootte (aantal werknemers) tussen evolutie activiteit recente verleden en evolutie nabije toekomst, al dan niet aanwerven en al dan niet moeilijkheden hebben bij aanwerving

	Correlatie met activiteit recente verleden
Activiteit nabije toekomst	,339 ($p=,000$) ^a
Al dan niet aanwerven	,204 ($p=,000$) ^a
Al dan niet moeilijkheden bij aanwerving	-,038 ($p=,005$) ^b

^a: $N=1078$, gewogen op sector en grootte, ^b: $N=777$, ondernemingen en organisaties die aanwerven, gewogen op sector & grootte. P

3.6. Geen verband tussen aanwervingsmoeilijkheden en competentiegerichtheid (behalve bij de diensten)

Als we nakijken of er een verband is tussen competentiegericht personeelsbeleid (zie 2.4 op p.12 en volgende voor de toelichting over de ICO2020*) en moeilijkheden bij aanwervingen, dan lijkt er op het eerste zicht een duidelijk effect te zijn (Tabel 25). Bij nader inzien blijkt dit het gevolg te zijn van het al dan niet aanwerven. Ondernemingen die groeien werven vaker aan, zoals ook te zien is in Tabel 25. Ondernemingen en organisaties die groeien zijn ook vaker competentiegericht. Wanneer we enkel kijken naar ondernemingen en organisaties die aanwerven, dan zien we dat er geen verschil meer is (onderste deel van Tabel 25) met uitzondering van de dienstensector. Er is ook geen verschil te merken bij de aard van de aanwervingsproblemen op basis van het al dan niet competentiegericht werken (Tabel 26). We besluiten dat er geen significant verband is tussen moeilijkheden bij aanwerving en competentiegerichtheid, behalve bij de dienstensector.

Tabel 25: Moeilijkheden bij aanwerving volgens ICO2020*

ICO2020* behaald		Ondervindt u moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden?				Totaal
		Nee, we werven niet aan	Nee, geen moeilijkheden	Ja, in beperkte mate	Ja, in sterke mate	
a	Niet	30,8%	25,6%	19,1%	24,5%	100,0%
	Wel	6,8%	32,4%	25,2%	35,6%	100,0%
	Totaal	25,8%	27,0%	20,4%	26,8%	100,0%
b	Niet		36,9%	27,6%	35,4%	100,0%
	Wel		34,8%	27,1%	38,2%	100,0%
	Totaal		36,4%	27,5%	36,1%	100,0%

a: N=1077, gewogen op sector & grootte. X^2 : p=,000; Cramer's V = ,223.

X^2 per sector: ind/prim: ,293; bouw: ,152; **diensten ,000; quartair ,023**

b: N=799, enkel ondernemingen en organisaties die aanwerven, gewogen op sector & grootte. X^2 : p=,765.

X^2 per sector: ind/prim: ,823; bouw: ,673; **diensten ,000; quartair ,602**

Tabel 26: Voornaamste probleem bij aanwerving volgens ICO2020*

ICO2020*	Waar situeert zich het belangrijkste probleem? (kies 1 antwoord)					Totaal
	Er dienen zich geen of te weinig kandidaten aan	De kandidaten die zich aanbieden voldoen niet aan de vereisten	Kandidaten hebben te hoge eisen qua verloning	Schoolverlaters zijn niet goed voorbereid op een professionele loopbaan	5 Andere	
Niet behaald	22,2%	53,7%	8,6%	10,2%	5,3%	100,0%
Wel behaald	18,5%	55,6%	7,4%	12,6%	5,9%	100,0%
Totaal	21,2%	54,2%	8,3%	10,8%	5,5%	100,0%

*N=510, enkel ondernemingen en organisaties die aanwerven. Gewogen op sector & grootte: $p=,835$.
 X^2 per sector: ind/prim: ,866; bouw: 153; diensten ,728; quartair ,085*

3.7. Besluit

Drie op de vier ondernemingen werft momenteel aan, de meeste daarvan – twee op de drie – ervaren daarbij moeilijkheden bij het vinden van personeel met de juiste kwalificaties; dit komt neer op de helft van alle ondernemingen en organisaties.

Naarmate de onderneming of organisatie groter is, stijgt de kans dat er aangeworven wordt; bij de grootste ondernemingen en organisaties werft men overal aan. Sectorverschillen zijn er vooral bij de moeilijkheden bij het aanwerven; die komen vaker voor in de bouw en de industrie en minder in de quartaire sector.

De gemelde problemen hebben vooral betrekking op de onvoldoende kwalificaties, niet zozeer op het al dan niet kunnen aantrekken van kandidaten. Dit ligt in lijn met de problematiek van de op onze arbeidsmarkt.

Aanwervingen gebeuren vooral door groeiende ondernemingen en organisaties – maar ook veel ondernemingen die een vermindering van hun activiteiten vaststellen of verwachten werven nog aan. Groeiërs rapporteren overigens minder problemen bij aanwerving; maar met competentiegerichtheid is er geen verband.

Lijst met figuren

Figuur 1:	Groei van de activiteit in het recente verleden en de nabije toekomst	8
Figuur 2:	ICO2020*; 8/15 of meer	15
Figuur 3:	Moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden	22

Lijst met tabellen

Tabel 1:	Evolutie activiteit recente verleden volgens grootte	9
Tabel 2:	Evolutie activiteit recente verleden volgens grootte	9
Tabel 3:	Evolutie activiteit nabije toekomst volgens grootte	9
Tabel 4:	Evolutie activiteit nabije toekomst volgens grootte	10
Tabel 5:	Evolutie activiteit recente verleden volgens sector	10
Tabel 6:	Evolutie activiteit nabije toekomst volgens sector	11
Tabel 7:	Activiteit recente verleden volgens scoren op de ICO2020*	15
Tabel 8:	Activiteit nabije toekomst volgens scoren op de ICO2020*	16
Tabel 9:	Innovatiecijfer volgens evolutie activiteit recente verleden	17
Tabel 10:	Innovatiecijfer volgens evolutie activiteit nabije toekomst	18
Tabel 11:	Productinnovatie volgens activiteit recente verleden	19
Tabel 12:	Productinnovatie volgens activiteit nabije toekomst	19
Tabel 13:	Aanwervingen volgens grootte	22
Tabel 14:	Aanwervingen volgens sector	23
Tabel 15:	Moeilijkheden bij aanwerving volgens grootte	23
Tabel 16:	Moeilijkheden bij aanwerving volgens sector	24
Tabel 17:	Moeilijkheden bij aanwerving volgens grootte, met inbegrip van 'niet aanwerven'	25
Tabel 18:	Moeilijkheden bij aanwerving volgens sector, met inbegrip van 'niet aanwerven'	25
Tabel 19:	Voornaamste probleem indien moeilijkheden bij het vinden van werknemers met de juiste vaardigheden	26
Tabel 20:	Moeilijkheden bij aanwerving volgens grootte met inbegrip van 'niet aanwerven'	27
Tabel 21:	Aard van de moeilijkheden bij aanwerving volgens sector	28
Tabel 22:	Al dan niet aanwerven volgens activiteit recente verleden	30
Tabel 23:	Moeilijkheden bij aanwerving volgens activiteit recente verleden	31
Tabel 24:	Correlatie, gecontroleerd op grootte (aantal werknemers) tussen evolutie activiteit recente verleden en evolutie nabije toekomst, al dan niet aanwerven en al dan niet moeilijkheden hebben bij aanwerving	31
Tabel 25:	Moeilijkheden bij aanwerving volgens ICO2020*	32
Tabel 26:	Voornaamste probleem bij aanwerving volgens ICO2020*	33

Referentielijst

- Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2013). Methodologische nota Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2007-2010-2013 en zelfstandige ondernemers 2007-2010-2013. Brussel: SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Delagrange, H. (2011). *Themadossier IOA 2011: gazellen*: SERV - Stichting Innovatie & Arbeid.
- Delagrange, H. (2014). *Verder op weg naar een strategisch competentiebeleid in Vlaanderen? De ICO-indicator voor het pact 2020 en het product- of dienstinnovatiecijfer op basis van de IOA-enquête 2014. Rapport*. Brussel: SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Herremans, W., Vanderbiesen, W., Rober, A., Vansteenkiste, S., Neefs, B., Theunissen, G., . . . Sourbron, M. (2015). Terugblik op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ontwikkelingen sinds de jaren tachtig *WSE Report 2015 nr.1*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Notebaert, S. (2015). *Opleiding en competentiebeleid in de Vlaamse ondernemingen en organisaties. IOA 2014 Rapport*. Brussel: SERV - Stichting Innovatie & Arbeid.
- SERV. (2014). Sociaal-economische kernindicatoren SEKIV. Brussel: SERV.