

# VERSTERKING VAN HET ARBEIDSVOLUME IN DE SOCIOCULTURELE SECTOR IN VLAANDEREN

Miet Lamberts  
Jozef Pacolet  
Frank Hendrickx  
Laurianne Terlinden  
Joris Vanormelingen  
Sarah De Groof

**KU LEUVEN**

**HIVA**

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

# VERSTERKING VAN HET ARBEIDSVOLUME IN DE SOCIOCULTURELE SECTOR IN VLAANDEREN

**Miet Lamberts** (HIVA KU Leuven)

**Jozef Pacolet** (HIVA KU Leuven)

**Frank Hendrickx** (Instituut voor Arbeidsrecht, KU Leuven)

**Laurianne Terlinden** (HIVA KU Leuven)

**Joris Vanormelingen** (HIVA KU Leuven)

**Sarah De Groof** (Instituut voor Arbeidsrecht, KU Leuven)

Projectleiding: Miet Lamberts, Jozef Pacolet & Frank Hendrickx

Onderzoek in opdracht van het Vlaams Ministerie van Cultuur,  
Jeugd, Sport en Media

*Gepubliceerd door*  
KU Leuven  
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België  
hiva@kuleuven.be  
www.hiva.be

D/2014/4718/26 – ISBN 9789055505548

© 2014 HIVA KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.  
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

# Inhoud

<b>Lijst tabellen</b>	<b>7</b>
<b>Lijst figuren</b>	<b>15</b>
<b>Inleiding</b>	<b>19</b>
<b>1   Probleemstelling en onderzoeksvragen</b>	<b>21</b>
1.1 Probleemstelling	21
1.2 Achtergrond bij probleemstelling	22
1.2.1 Deeltijdwerk	22
1.2.2 Tijdskrediet	22
1.2.3 Landingsbaan	23
1.2.4 Arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen)	23
1.3 Onderzoeksvragen	24
1.4 Situering van de sector	25
<b>2   Afbakening van de diverse stelsels van arbeidsduurvermindering en inactiviteit</b>	<b>31</b>
2.1 Afbakening van de diverse stelsels	31
2.1.1 Het stelsel van tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven	31
2.1.2 Tijdskrediet	31
2.1.3 Landingsbaan	32
2.1.4 Thematische verloven	32
2.2 Juridisch kader: in kaart brengen van de sectorafspraken	32
<b>3   De organisatiecases</b>	<b>35</b>
3.1 Onderzoeksmethodologie	35
3.1.1 Selectie van de cases	35
3.1.2 Procedure	35
3.1.3 Topiclijst	36
3.1.4 Organisatie A (Sociaal-cultureel volwassenenwerk)	37
3.1.5 Organisatie B (sport)	41
3.1.6 Organisatie C (Beroepsopleiding)	45
3.1.7 Organisatie D (Jeugdwerk)	47
3.1.8 Organisatie E (werking kansarme jeugd)	50
<b>4   Websurvey: profiel van de bevraagde organisaties</b>	<b>55</b>
4.1 Onderzoeksmethodologie	55
4.1.1 De vragenlijst	55
4.1.2 Werkwijze	55
4.1.3 Responsanalyse	56
4.2 Werktijden	58
4.2.1 Werken op afwijkende werktijden	58
4.2.2 Diensten en aanwezigheid van werknemers op afwijkende werktijden	59
4.2.3 Beleid inzake werken op afwijkende werktijden	59
4.2.4 Het opstellen van werkschema's	61
4.3 Bezettingssituatie	62
4.4 Bijkomende werkrachten	63
4.5 Tewerkstellingskenmerken	64
4.5.1 Arbeidsovereenkomsten	64
4.5.2 Leeftijdsverdeling	65
4.5.3 Tewerkstellingspercentage	65

<b>5   Verdieping van de praktijken, problemen en oplossingen: werkgevers en werknemers aan het woord</b>	<b>67</b>
5.1 Inleiding	67
5.2 Arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen)	67
5.2.1 Praktijken in de organisaties	67
5.2.2 Impact van AV-dagen	72
5.2.3 Aanbevelingen van de bevroegde werknemers en werkgevers	80
5.3 Landingsbanen en andere vormen van tijdskrediet	81
5.3.1 Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?	81
5.3.2 Wat leren we uit de cases?	90
5.3.3 Impact van landingsbanen en andere vormen van tijdskrediet	92
5.4 Deeltijdwerk	118
5.4.1 Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?	118
<b>6   Instroom in de socioculturele sector</b>	<b>123</b>
6.1 Instroomcijfers	123
6.2 Moeilijk in te vullen vacatures	123
6.2.1 Oorzaken van het niet of moeilijk invullen van deze vacatures	125
6.3 Praktijken in de organisaties om instroom te vergroten	126
6.4 Impact van arbeidstijdregelingen op instroom	129
<b>7   Uitstroom</b>	<b>131</b>
7.1 Verloop in de socioculturele sector	131
7.2 Praktijken in de organisaties om uitstroom te vermijden	134
7.3 Impact van arbeidstijdregelingen op het vermijden van vervroegde uitstroom	137
<b>8   Werkgelegenheid in PC 329.01 en weerhouden subsectoren: heden en nabije verleden (2008-2013)</b>	<b>139</b>
8.1 Bronnen	139
8.2 Evolutie van de werkgelegenheid tussen 2008 en 2013	145
8.2.1 Administratieve data	145
8.2.2 Data websurvey	148
8.3 Structuur van de werkgelegenheid, 2008 en 2013	150
8.3.1 Syntheseparameters in 2013	150
8.3.2 Evolutie in de feminiseringsgraad 2008-2013	152
8.3.3 Arbeidsvolume	153
8.3.4 Deeltijds arbeid, in totaal en naar geslacht	155
8.3.5 Leeftijd	159
8.4 Demografische piramide van werkgelegenheid PC 329.01 (algemeen) en weerhouden werksoorten, naar leeftijd en geslacht, in aantallen en VTE (2008-2013)	168
8.4.1 Leeftijdspiramide	168
8.4.2 Arbeidsvolume naar leeftijd	176
<b>9   Niet-beschikbaar arbeidsvolume en te vervangen arbeidsvolume</b>	<b>185</b>
9.1 Dynamische analyse van de werkgelegenheid: in- en uitstroom	185
9.2 Het niet-beschikbaar arbeidsvolume omwille van diverse stelsels van arbeidsduurvermindering	190
9.2.1 Omvang volume AV	190
9.2.2 Omvang andere niet-beschikbaar arbeidsvolumes: tijdskrediet, diverse verlofstelsels	191
9.2.3 Globale impact van diverse stelsels arbeidsduurvermindering en inactiviteit: impact stelsels arbeidsduurvermindering op arbeidsvolume (stock-analyse)	195
9.2.4 Vervangingsvraag- en uitbreidingsvraag (analyse van de bruto- en netto-stromen)	201
<b>10   Werkgelegenheid en inschatting van het niet-beschikbaar arbeidsvolume: toekomstverkenningen</b>	<b>203</b>
10.1 Inleiding	203
10.2 Evolutie van de vraag	205
10.2.1 Administratieve data	205
10.2.2 Data websurvey	206

10.3	Werkgelegenheidsevolutie, bruto-inflow, uitbreidingsvraag en vervangingsvraag: eigen toekomstverkenningen	208
10.4	Impact stelsels arbeidsduurvermindering op arbeidsvolume, in de toekomst	217
10.5	Vergelijking toekomstverkenningen met het Steunpunt WSE	226
10.6	Financieringsimplicaties diverse stelsels van arbeidsduurvermindering nu en in de toekomst	229
<b>11</b>	<b>  Samenvatting en conclusie</b>	<b>233</b>
11.1	Het huidige en het toekomstige arbeidsvolume in de sector	235
11.1.1	Kwantificering van de werkgelegenheid	235
11.1.2	Structuur van de werkgelegenheid	237
11.1.3	Dynamiek van de sectoren	240
11.1.4	Toekomstige dynamiek	241
11.1.5	Kwantificering van de stelsels van arbeidsduurvermindering	244
11.1.6	Financiering van de arbeidsduurvermindering	247
11.2	De praktijk op de werkvloer	247
11.2.1	De capaciteitsuitdagingen in en volgens de bevroagde organisaties	248
11.2.2	Stelsels van arbeidsduurvermindering: de praktijken in de bevroagde organisaties	250
11.2.3	Stelsels van arbeidsduurvermindering: impact voor de betrokken werknemers, hun collega's en de organisatie	254
11.2.4	Deeltijdwerk	261
11.2.5	Capaciteitsuitdagingen en stelsels van arbeidsduurvermindering	262
11.3	Praktijk afgetoetst aan het juridisch kader	266
	<b>- BIJLAGEN -</b>	<b>267</b>
	bijlage 1 Overzicht werksoorten	269
	bijlage 2 Overzicht NACE-codes	275
	bijlage 3 Dienstenchequepersoneel	280
	bijlage 4 Overzicht cases	281
	bijlage 5 Overzicht van de respons naar hoofdactiviteit	282
	bijlage 6 AV-dagen	283
	bijlage 7 Vraagindexen toekomstverkenningen in detail	285
	bijlage 8 Verificatie verloop van organisaties	287
	<b>Referenties</b>	<b>289</b>
	<b>Lijst van contactpersonen</b>	<b>291</b>



# Lijst tabellen

Tabel 1.1	PC 329.01, omschrijving en benaming paritair comité, Vlaanderen, 2012	26
Tabel 1.2	Gedetailleerd overzicht van indeling werksoorten naar koppen en VTE, werkgelegenheid geteld op basis van arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013 <sup>1</sup>	28
Tabel 1.3	Indeling van de socioculturele sector naar organisatiegrootte	29
Tabel 1.4	Aantal organisaties per werksoort, Vlaamse Gemeenschap, 2013	30
Tabel 1.5	Overzichtstabel kenmerken tewerkstelling in de socioculturele sector (Vlaams Gewest, 30 juni 2013)	30
Tabel 4.1	Vergelijking populatie- en responskenmerken	57
Tabel 4.2	Overzicht van de respons naar (hoofd)activiteit	58
Tabel 4.3	Diensten (shiften) die in de organisatie voorkomen (n=609)	59
Tabel 4.4	Beleid inzake werken op afwijkende werktijd voor deeltijds werkenden en werknemers met gezinslast (n = aantal organisaties die aangeven dat ze dergelijk beleid hanteren)	60
Tabel 4.5	Het opstellen van werkschema's binnen de organisatie	61
Tabel 4.6	Ondernomen acties om de onderbezetting aan te pakken (n=196)	62
Tabel 4.7	Doet u organisatie beroep op volgende personeelscategorieën?	63
Tabel 4.8	In welke mate wordt er binnen de organisatie een beroep gedaan op volgende categorieën van medewerkers om het werk buiten de gewone werkuren op te vangen?	64
Tabel 4.9	Aantal werknemers per soort arbeidsovereenkomst	64
Tabel 4.10	Leeftijdsverdeling	65
Tabel 4.11	Aantal werknemers per tewerkstellingspercentage	66
Tabel 5.1	Wat is het beleid rond het opnemen van AV-dagen in uw organisatie? (n=588)	68
Tabel 5.2	Slagen de medewerkers in de organisatie erin de AV-dagen op te nemen?	68
Tabel 5.3	Werden er gedurende de voorbije 3 jaar nieuwe werknemers aangeworven om de gevolgen van AV-dagen te compenseren?	69
Tabel 5.4	Waarom werden er weinig of geen nieuwe werknemers aangeworven gedurende de voorbije 3 jaar om de gevolgen van AV-dagen te compenseren? (n=456)	70
Tabel 5.5	Worden volgende maatregelen aangewend om de impact van AV-dagen (gedeeltelijk) te compenseren?	70
Tabel 5.6	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van AV-dagen op de betrokken werknemers'?	73
Tabel 5.7	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van AV-dagen op de collega's van de betrokken werknemers'?	75
Tabel 5.8	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van AV-dagen op de organisatie'?	77
Tabel 5.9	Telde uw organisatie gedurende de laatste 3 jaar medewerkers in ...	81
Tabel 5.10	Hoe is de situatie inzake aanvragen voor landingsbanen geëvolueerd sinds 2011 (in de laatste 3 jaar)?	82
Tabel 5.11	Hoe denkt u dat de situatie binnen uw organisatie zal evolueren?	82



Tabel 5.12	Aantal organisaties met werknemers op 31/12/2013 in dienst in ...	83
Tabel 5.13	Hoe is de situatie inzake tijdskrediet (excl. landingsbanen) geëvolueerd sinds 2011 (in de laatste 3 jaar)?	83
Tabel 5.14	Hoe denkt u dat de situatie binnen uw organisatie zal evolueren?	84
Tabel 5.15	Werden er gedurende de voorbije 3 jaar nieuwe werknemers aangeworven om de gevolgen van landingsbanen te compenseren?	84
Tabel 5.16	Waarom werden er weinig of geen nieuwe werknemers aangeworven gedurende de voorbije 3 jaar om de gevolgen van landingsbanen te compenseren?	85
Tabel 5.17	Worden volgende maatregelen aangewend om de impact van landingsbanen (gedeeltelijk) te compenseren?	86
Tabel 5.18	Werden er gedurende de voorbije 3 jaar nieuwe werknemers aangeworven om de afwezigheden omwille van tijdskrediet met 1/5 of 1/2 arbeidsvermindering, te compenseren?	87
Tabel 5.19	Waarom werden er weinig of geen nieuwe werknemers aangeworven gedurende de voorbije 3 jaar om de gevolgen van deeltijds tijdskrediet te compenseren?	87
Tabel 5.20	Werden er gedurende de voorbije 3 jaar nieuwe werknemers aangeworven om de afwezigheden omwille van tijdskrediet met volledige onderbreking, te compenseren?	88
Tabel 5.21	Waarom werden er weinig of geen nieuwe werknemers aangeworven gedurende de voorbije 3 jaar om de afwezigheden omwille van tijdskrediet met volledige onderbreking te compenseren?	88
Tabel 5.22	Worden volgende maatregelen aangewend om de impact van tijdskrediet met 1/5 of 1/2 arbeidsvermindering (gedeeltelijk) te compenseren?	89
Tabel 5.23	Worden volgende maatregelen aangewend om de impact van tijdskrediet met volledige onderbreking (gedeeltelijk) te compenseren?	90
Tabel 5.24	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van <i>1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan</i> op de betrokken werknemers'?	93
Tabel 5.25	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van <i>halftijdse loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan</i> op de betrokken werknemers'?	95
Tabel 5.26	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van <i>1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan</i> op de collega's van de betrokken werknemers'?	97
Tabel 5.27	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van <i>1/2 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan</i> op de collega's van de betrokken werknemers'?	99
Tabel 5.28	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van <i>1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan</i> op de organisatie'?	101
Tabel 5.29	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van halftijdse loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan op de organisatie'?	103
Tabel 5.30	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van 1/5 of 1/2 loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (excl. landingsbaan) op de betrokken werknemers'?'*	105

Tabel 5.31	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van voltijdse loopbaanonderbreking (tijdskrediet) op de betrokken werknemers'?'*	107
Tabel 5.32	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van 1/5 of 1/2 loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (excl. landingsbaan) op de collega's van de betrokken werknemers'?'*	109
Tabel 5.33	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van voltijdse loopbaanonderbreking (tijdskrediet) op de collega's van de betrokken werknemers'?'*	111
Tabel 5.34	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van 1/5 of 1/2 loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (excl. landingsbaan) op de organisatie'?'*	113
Tabel 5.35	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van voltijdse loopbaanonderbreking (tijdskrediet) op de organisatie'?'*	115
Tabel 5.36	Hoe wordt deeltijds werk binnen uw organisatie doorgaans georganiseerd?	118
Tabel 5.37	In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van deeltijdwerk op de organisatie'?	119
Tabel 5.38	Besteedt u aandacht aan het vergroten van de arbeidsduur binnen deeltijdbanen?	120
Tabel 6.1	Aandeel organisaties die het voorbije jaar nieuwe werknemers in dienst hebben genomen, naar organisatiegrootte	123
Tabel 6.2	Niet of moeilijk in te vullen functies	124
Tabel 6.3	Oorzaken die meespeelden bij het niet of moeilijk invullen van deze vacatures	125
Tabel 6.4	Ondernomen acties om moeilijk in te vullen vacatures op te lossen	127
Tabel 6.5	Verwachtingen inzake de evolutie van het totaal aantal werknemers in de organisaties	127
Tabel 6.6	Acties die kunnen bijdragen om naar de toekomst toe de instroom van nieuwe medewerkers te bevorderen	128
Tabel 6.7	Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen maakt de sector aantrekkelijk voor nieuwe werknemers	129
Tabel 6.8	Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen vormt een drempel voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen	130
Tabel 7.1	Functies waarvoor het vrijwillig verloop specifiek problematisch is	132
Tabel 7.2	Factoren die meespelen in de beslissing van werknemers om de organisatie vroegtijdig te verlaten	133
Tabel 7.3	Beleid om vervroegde uitstroom van huidige werknemers te beperken/te voorkomen	135
Tabel 7.4	Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen draagt er toe bij dat deze werknemers minder snel vervroegd uitstromen	138
Tabel 7.5	Door deze arbeidstijdregelingen verhoogt de vervroegde uitstroomgraad van de collega's	138
Tabel 8.1	Verschil tussen telling werkgelegenheid (in koppen <sup>1</sup> ) op basis van tewerkgestelde werknemer en arbeidsplaats, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013 <sup>2</sup>	145
Tabel 8.2	Werkgelegenheid (in koppen en VTE) en werkgelegenheidsevolutie (in %) voor de weerhouden werksoorten in PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013 <sup>1</sup>	147
Tabel 8.3	Werkgelegenheidsgroei in koppen en VTE, 14 weerhouden werksoorten in het PC 329.01, websurvey, Vlaanderen, 2009-2014	149

Tabel 8.4	Voornaamste structuurkenmerken van de tewerkstelling in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap 2013*	151
Tabel 8.5	Femineringsgraad in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap, 2008 *en 2013*	152
Tabel 8.6	Aandeel VTE <sup>1</sup> in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap, 2008-2013 <sup>2</sup>	154
Tabel 8.7	Relatief arbeidsvolume als verhouding VTE/koppen, uitgedrukt in percentage, 14 weerhouden werksoorten in het PC 329.01, Vlaanderen, 2009-2014	155
Tabel 8.8	Aandeel werknemers in een deeltijdse arbeidsbetrekking, PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), in absolute cijfers en in percentage van totale werkgelegenheid, Vlaamse Gemeenschap, evolutie 2008 t.e.m. 2013*	157
Tabel 8.9	Mate van deeltijdswerk, aandeel werknemers naar tewerkstellingspercentage, in percentage, 14 weerhouden werksoorten in het PC 329.01, Vlaanderen, 2014	158
Tabel 8.10	Evolutie aantal werknemers (in koppen en VTE) per leeftijdsgroep, PC 329.01 (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013*	160
Tabel 8.11	Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 35-44 in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013*	161
Tabel 8.12	Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 45-49 in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013*	162
Tabel 8.13	Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 50-54 in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013*	163
Tabel 8.14	Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 45+ in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013*	164
Tabel 8.15	Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 50+ in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013*	165
Tabel 8.16	Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 55+ in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013*	166
Tabel 8.17	Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 60+ in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013*	167
Tabel 8.18	Leeftijdsstructuur werkgelegenheid in koppen, in percentage van totale werkgelegenheid, 15 weerhouden werksoorten PC 329.01, Vlaanderen, 2014	168

Tabel 9.1	Overzicht jobmobiliteit PC 329.01 weergegeven via bruto-instroom, bruto-uitstroom en netto-instroom, in absolute aantallen (koppen), Vlaams Gewest, evolutie tussen 2007-2010	188
Tabel 9.2	Overzicht jobmobiliteit PC 329.01 weergegeven via bruto-instroom, bruto-uitstroom en netto-instroom, in percentage* (koppen), Vlaams Gewest, evolutie tussen 2007-2010	189
Tabel 9.3	Overzicht jobmobiliteit tijdskrediet PC 329.01, weergegeven via bruto-instroom, bruto-uitstroom en netto-instroom, in percentage van werkgelegenheid per relevante leeftijdsgroep (koppen), Vlaams Gewest, evolutie tussen 2007-2010	190
Tabel 9.4	Overzicht leeftijdsgebonden verlofdagen (AV-dagen), PC 329.01, Vlaanderen, 2014	190
Tabel 9.5	Aantal VTE die moeten vervangen worden als gevolg van de AV en AV-dagen (tewerkgestelde werknemers), PC 329.01, Vlaams Gemeenschap, 2009-2059 (2de kwartaal)	191
Tabel 9.6	Aantal werknemers in tijdskrediet, per PC binnen PC 329.01 (Vlaams Gewest), social profit (België)* en totale arbeidsmarkt (België), in absolute aantallen (koppen) en in percentage van totale werkgelegenheid, 30 juni 2013	193
Tabel 9.7	Tijdskrediet*, in koppen en VTE, uitgedrukt in absolute aantallen en als percentage van totale werkgelegenheid, Vlaams Gewest 2008 en 2013	194
Tabel 9.8	Tijdskrediet (in koppen) in % als verhouding tussen aantal werknemers in tijdskrediet en totale werkgelegenheid (in koppen) ingedeeld naar 2 leeftijdscategorieën (<50 en >50), Vlaams Gewest, 2008-2013	195
Tabel 9.9	Tijdskrediet eindloopbaan, Vlaams Gewest (einde 2de kwartaal, 2013)	195
Tabel 9.10	Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute cijfers (in koppen en VTE) en in relatieve cijfers als percentage van het aangegeven arbeidsvolume (tewerkgestelde werknemers), PC 329.01, Vlaanderen, 2013	196
Tabel 9.11	Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01 (socio-culturele sector), in absolute aantallen (koppen en VTE) per leeftijdscategorie, Vlaanderen, 2013	199
Tabel 9.12	Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01 (socio-culturele sector), in relatieve cijfers, per leeftijdscategorie, Vlaanderen, 2013	200
Tabel 9.13	Bruto-inflow, uitbreidingsvraag en vervangingsvraag, in absolute aantallen en in % van totale werkgelegenheid, Vlaamse Gemeenschap, uitgedrukt als jaarlijkse stromen, 2014, 2019, 2024*	202
Tabel 10.1	Evolutie vraagindexen per weerhouden werksoort en totaal PC 329.01, Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059	206
Tabel 10.2	Vraagindexen <sup>1</sup> op basis van werkgelegenheid (in koppen en in VTE) en werkgelegenheidsgroei er weerhouden werksoorten websurvey, Vlaanderen, 2014-2019	207
Tabel 10.3	Evolutie van de totale werkgelegenheid, in- en uitstroom, in koppen en in VTE, PC 329.01 (Sociaal-cultureel werk*), Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059	209
Tabel 10.4	Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling* op het einde van die periodes, overzicht 5 weerhouden werksoorten binnen het PC 329.01 (sociaal-cultureel werk), Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059	210
Tabel 10.5	Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling* op het einde van die periodes,	

	overzicht 5 weerhouden werksoorten binnen het PC 329.01 (Sociaal-cultureel werk), Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059	211
Tabel 10.6	Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling op het einde van die periodes, sociaal-cultureel volwassenenwerk*, Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059	212
Tabel 10.7	Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling op het einde van die periodes, beroepsopleiding*, Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059	213
Tabel 10.8	Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling op het einde van die periodes, jeugdwerk*, Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059	214
Tabel 10.9	Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling op het einde van die periodes, cultuurspreiding*, Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059	215
Tabel 10.10	Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling op het einde van die periodes, sport*, Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059	216
Tabel 10.11	Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume in het PC 329.01 (socio-culturele sector), in koppen en in VTE, in absolute aantallen en in percentage van de werkgelegenheid, Vlaanderen, 2014-2059	218
Tabel 10.12	Stelsels van arbeidsduurvermindering en inactiviteit die leiden tot niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) in het PC 329.01 (socio-culturele sector), in percentage van het totaal niet-beschikbaar arbeidsvolume, Vlaanderen, 2014-2059	219
Tabel 10.13	Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01 (socio-culturele sector), in absolute aantallen (koppen en VTE) per leeftijdscohort, Vlaanderen, 2019	222
Tabel 10.14	Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01 (socio-culturele sector), in absolute aantallen (koppen en VTE) per leeftijdscohort, Vlaanderen, 2029	223
Tabel 10.15	Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01 (socio-culturele sector), in absolute aantallen (koppen en VTE) per leeftijdscohort, Vlaanderen, 2059	224
Tabel 10.16	Vergelijking toekomstverkenningen Tempus Fugit met Steunpunt WSE, jaarlijkse cijfers*	229
Tabel 10.17	Wie draagt de kosten: verschillend al naargelang het stelsel	231
Tabel 10.18	Eigen toekomstverkenningen omtrent impact stelsels van arbeidsduurvermindering en andere vormen van exit, PC 329.01 (socioculturele sector), vergelijking heden (2014) en korte termijn (2019)	232
Tabel 10.19	Overzicht te financieren niet-beschikbaar arbeidsvolume, in percentage van werkgelegenheid inclusief AV-dagen (in VTE) en te financieren AV-dagen in VTE en percentage, vergelijking heden (2014) en korte termijn (2019)	232
Tabel 11.1	Werkgelegenheid (in koppen en VTE) en werkgelegenheidsevolutie (in %) voor de weerhouden werksoorten in PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap, 2008-2013 <sup>1</sup>	237
Tabel 11.2	Voornaamste structuurkenmerken van de tewerkstelling in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap 2013*	239
Tabel 11.3	Overzicht verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering naar bruto-instroom, bruto-uitstroom en netto-instroom, in absolute aantallen (koppen) en	

	in percentage* van totale werkgelegenheid, PC 329.01 (tewerkgestelde werknemers), Vlaanderen, 2010	241
Tabel 11.4	Evolutie van de totale werkgelegenheid, in- en uitstroom, in koppen en in VTE (tewerkgestelde werknemers), PC 329.01 (sociaal-cultureel werk), Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059	243
Tabel 11.5	Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (in koppen en VTE) en in percentage van beschikbaar en niet-beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01 (socio-culturele sector), tewerkgestelde werknemers, Vlaanderen, 2014-2059	246
Tabel 11.6	Overzicht te financieren niet-beschikbaar arbeidsvolume, in percentage van werkgelegenheid inclusief AV-dagen (in VTE) en te financieren AV-dagen in VTE en in percentage, vergelijking heden (2014) en korte termijn (2019)	247
Tabel 11.7	Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen maakt de sector aantrekkelijk voor nieuwe werknemers	264
Tabel 11.8	Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen vormt een drempel voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen	265
Tabel 11.9	Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen draagt er toe bij dat deze werknemers minder snel vervroegd uitstromen	266



## Lijst figuren

Figuur 8.1	Dimensies van deeltijds werk	156
Figuur 8.2	Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen in de totaal weerhouden socio-culturele sector (PC 329.01), in koppen en in VTE (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts)	170
Figuur 8.3	Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen in de totaal weerhouden socio-culturele sector (PC 329.01), in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts)	170
Figuur 8.4	Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, socio-cultureel volwassenenwerk, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): meer vrouwen, krimpende en vergrijzende werkgelegenheid	171
Figuur 8.5	Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, beroepsopleiding, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): sterk groeiende sector door recent extra instroom jongeren	171
Figuur 8.6	Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, jeugdwerking, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): jonge sector	172
Figuur 8.7	Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, samenlevingsopbouw en armoedebestrijding, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): groeiende sector	172
Figuur 8.8	Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, lokale diensteneconomie, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): meer mannen, groeiende sector	173
Figuur 8.9	Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, cultuurspreiding, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts), groeiende sector	173
Figuur 8.10	Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, ontwikkelingssamenwerking-en educatie, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): meer vrouwen recent (2008), extra groei	174
Figuur 8.11	Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, sport, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): recent extra groei (2008), nu niet meer	174
Figuur 8.12	Leeftijdspiramide van vrouwen en mannen, integratie en inburgering, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): geen extra groei meer, piramide begint te 'zweven'	175
Figuur 8.13	Leeftijdspiramide van vrouwen en mannen, milieu-en natuurwerk, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): geen extra groei meer, piramide begint te 'zweven'	175
Figuur 8.14	Leeftijdspiramide van vrouwen en mannen, toerisme, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): extra groei blijft redelijk lang	176



Figuur 8.15	Leeftijdspiramide van vrouwen en mannen, media, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): meer mannen	176
Figuur 8.16	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume in relatieve termen * per leeftijdscohort, totale socio-culturele sector (PC 329.01), tewerkgestelde werknemers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: geen wijziging doorheen de tijd	178
Figuur 8.17	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume in relatieve termen * per leeftijdscohort, totale socio-culturele sector (PC 329.01), arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: geen wijziging doorheen de tijd	178
Figuur 8.18	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume in relatieve termen * per leeftijdscohort, socio-cultureel volwassenenwerk, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: geen wijziging doorheen de tijd	179
Figuur 8.19	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume in relatieve termen * per leeftijdscohort, beroepsopleiding, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: lichte daling doorheen de tijd	179
Figuur 8.20	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume in relatieve termen * per leeftijdscohort, jeugdwerk, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: lichte stijging doorheen de tijd, weinig verschil mannen en vrouwen	180
Figuur 8.21	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume * per leeftijdscohort, samenlevingsopbouw en armoedebestrijding, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: geen wijziging doorheen de tijd	180
Figuur 8.22	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume * per leeftijdscohort, lokale diensteneconomie, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: hoog arbeidsvolume	181
Figuur 8.23	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume * per leeftijdscohort, cultuurspreiding, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: weinig verschil mannen en vrouwen	181
Figuur 8.24	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume * per leeftijdscohort, ontwikkelingssamenwerking en - educatie, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: hoog arbeidsvolume	182
Figuur 8.25	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume * per leeftijdscohort, sport, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: weinig verschil tussen mannen en vrouwen, laag arbeidsvolume	182
Figuur 8.26	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume * per leeftijdscohort, integratie en inburgering, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: mannen gaan minder werken, vrouwen meer	183
Figuur 8.27	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume * per leeftijdscohort, milieu- en natuurwerk, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: groot verschil mannen en vrouwen, relatief hoog arbeidsvolume	183
Figuur 8.28	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume * per leeftijdscohort, toerisme, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013, verschillende evoluties afhankelijk van leeftijdsgroep, hoog arbeidsvolume	184
Figuur 8.29	Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume * per leeftijdscohort, media, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: verschillende evoluties afhankelijk van leeftijdsgroep, hoog arbeidsvolume	184
Figuur 9.1	Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE), PC 329.01 (socio-culturele sector), tewerkgestelde werknemers, Vlaanderen, 2013	197

Figuur 9.2	Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01, in absolute aantallen (koppen en VTE), per leeftijdscohorte, Vlaanderen, 2013	198
Figuur 9.3	Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01, in percentage van de totale werkgelegenheid, per leeftijdscohorte, Vlaanderen, 2013	198
Figuur 10.1	Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE) en in percentage van de werkgelegenheid, PC 329.01 (socio-culturele sector), Vlaanderen, 2019	219
Figuur 10.2	Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE) en in percentage van de werkgelegenheid, PC 329.01 (socio-culturele sector), Vlaanderen, 2029	220
Figuur 10.3	Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE) en in percentage van de werkgelegenheid, PC 329.01 (socio-culturele sector), Vlaanderen, 2059	221
Figuur 10.4	Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE), per leeftijdscohorte, PC 329.01, Vlaanderen, 2019	225
Figuur 10.5	Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE), per leeftijdscohorte, PC 329.01, Vlaanderen, 2029	225
Figuur 10.6	Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE), per leeftijdscohorte, PC 329.01, Vlaanderen, 2059	226
Figuur b7.1	Overzicht participatiegraad jeugdwerk naar leeftijd, in % van respectievelijke leeftijdsgroep	285
Figuur b7.2	Overzicht participatiegraad cultuurspreiding naar leeftijd, in % van respectievelijke leeftijdsgroep	286
Figuur b7.3	Overzicht participatiegraad sport(vereniging) naar leeftijd, in % van respectievelijke leeftijdsgroep	286



# Inleiding

In het vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord van de social profit sector (VIA4-akkoord, 2011) engageerden de sociale partners en de Vlaamse overheid zich om de wijze waarop de komende jaren het arbeidsvolume in de sector kan worden versterkt, te onderzoeken, om zo een antwoord te kunnen bieden aan de verwachte capaciteitsproblemen en dus een kwalitatieve dienstverlening te kunnen blijven garanderen.

Een eerste studie werd afgerond waarin deze onderzoeksvragen beantwoord werden voor organisaties met medewerkers die behoren tot PC 318.02, PC 319.01, PC 327 en PC 331 (Lamberts et al., 2014). Het hier voorliggende onderzoek volgt hetzelfde stramien als deze eerste studie maar heeft betrekking op (en is meer afgestemd op) de specificiteit van de organisaties met medewerkers die behoren tot PC 329.01.

De capaciteitsproblemen en de verhoogde werkdruk in de *socioculturele sector*, die de aanleiding voor dit onderzoek vormen, zijn het gevolg van vele verschillende factoren, zoals de groeiende maatschappelijke uitdagingen, de besparingen in de sector, de (soms) problematische instroom in en de vervroegde uitstroom van medewerkers uit de sector.

De social profit sector (waartoe de socioculturele sector behoort) legt al jaren de nadruk op een betere combinatie arbeid en gezin voor de werknemers in de sector, om het werk in de sector aantrekkelijker en beter werkbaar te maken. Hiertoe werd bijvoorbeeld de Vlaamse aanmoedigingspremie voor tijdskrediet in de sector, uitgebreid tot het loopbaankrediet en de landingsbaan (1/5 of halftijdse loopbaanvermindering voor 50-plussers) en hebben werknemers van de sector recht op *arbeidsvrijstellingsdagen* (extra leeftijdsgebonden verlofdagen).

Maar welke impact hebben deze arbeidstijdregelingen nu in de praktijk, op de betrokken werknemers, zijn/haar collega's en op de organisatie zelf?

Zorgen deze maatregelen ervoor dat het werk inderdaad beter werkbaar wordt en dat mensen daardoor langer aan de slag blijven? Of betekenen deze maatregel, zoals in eerder onderzoek voorgesteld, eerder *'een opstap naar vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt'* (Van Looy et al., 2013)?

Hoe wordt het werk van de afwezige werknemers opgevangen? Betekent de arbeidstijdvermindering van de ene, een werkdrukvermeerdering voor de collega's? Hoe slagen de (team)verantwoordelijken erin om de inzet van het personeel te organiseren? ...

Dit onderzoek bestaat uit drie luiken, die moeten helpen om de relatie tussen arbeidstijdregelingen en het arbeidsvolume en werkdruk in de socioculturele sector, alsook de elementen die daar een invloed op hebben, na te gaan.

Het *kwantitatieve onderzoeksluik* leidt tot een verkenning van de werkgelegenheid en tot toekomstgerichte projecties over vraag naar en aanbod van arbeid in de socioculturele sector, en het gebruik in de sector van allerlei vormen en stelsels van arbeidsduurvermindering en inactiviteit. Het levert de parameters op om een inschatting te maken van het arbeidsvolume in de sector dat niet beschikbaar is om de arbeidsvraag in te vullen, en, afgeleid daarvan, eventuele bijkomende financieringsbehoeften omwille van het gebruik van bepaalde stelsels.

Het *kwantitatieve deelluik* brengt een inventaris van het gevoerde beleid in diverse organisaties met betrekking tot arbeidstijdregelingen en organisatie van het werk. Door in de diepte bij zowel werkgevers als werknemers na te gaan welke problemen en oplossingen de gehanteerde praktijken met zich mee brengen en hoe deze zich relateren tot een antwoord op de gestelde vragen inzake arbeidsvolume en werkdruk, krijgen we een genuanceerd zicht op de verschillende elementen die deze relatie meebepalen.

Tot slot geeft het *juridische deelluik* belangrijke inzichten in welke mate het juridische potentieel rond arbeidstijden correct en ten volle wordt aangewend. Anderzijds verschaft dit deelluik ook een beter zicht op wat juridisch reeds mogelijk of problematisch is in het licht van een op maat gemaakte arbeidstijdenregeling voor werknemers en werkgevers. Dit deelluik wordt gerapporteerd in een aparte publicatie (De Groof et al., 2014)

# 1 | Probleemstelling en onderzoeksvragen

## 1.1 Probleemstelling

Organisaties in de socioculturele sector ervaren enerzijds een almaar grotere druk om *meer en betere resultaten* te halen. Maar anderzijds stijgen de middelen niet, wel integendeel (voor verschillende deelsectoren). Deze tendens veroorzaakt *een grote druk* op de *effectiviteit* maar zeker nog meer op de *efficiëntie* van de werking van de verschillende organisaties.

Daarnaast wordt de sector gekenmerkt door een *hoog verloop* (of mobiliteit) van werknemers, deels te verklaren door de sterke groei van de sector in de periode 2003-2009 (Jacobs et al., 2013). In hun rapport ‘Verloop in de socioculturele sector’, gingen de auteurs na wat de determinanten zijn van het hoge vrijwillig verloop (Jacobs et al., 2013). Uit dit onderzoek kwam naar voor dat vnl. werknemers jonger dan 35 jaar, uitstromen *omwille van de werkuren en de moeilijke combinatie van werk en privé-leven*.

De overheid en de social profit sector (waarvan de socioculturele sector deel uitmaakt) hebben reeds *verschillende maatregelen* (zoals het extra aanmoedigen van landingsbanen en AV-dagen (*arbeidsvrijstellingsdagen*)) genomen, die *een betere combinatie van werk en privé mogelijk moeten maken* en waardoor werknemers er beter in zouden slagen langer aan de slag te kunnen en willen blijven in de sector. Twee grote categorieën van maatregelen kunnen onderscheiden worden: leeftijdsgebonden en niet-leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen. In de eerste categorie onderscheiden we de zogenaamde AV-dagen en de landingsbanen. De tweede categorie, d.i. de niet-leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen, omvat het verminderen van arbeidsprestaties in het kader van tijdskrediet.

Dit onderzoek antwoordt aan de vraag van de sociale partners in het vorige Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profit sector (VIA4-akkoord) om een onderzoek te laten uitvoeren naar de versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen, i.s.m. met de Vlaamse overheid. Dit onderzoek wil, rekening houdend met de specificiteit van de socioculturele sector en de uitdagingen waar de sector voorstaat, meer inzicht verschaffen in de problematiek van werkdruk en personeelsinzet, en focust meer bepaald op de relatie tussen verschillende *arbeidstijdregelingen*, de wijze waarop ze toegepast worden in de organisaties en de *problemen en kansen* inzake personeelsinzet in de verschillende sectoren.

Zoals reeds vermeld bieden gunstige arbeidstijdregelingen *kansen* om de combinatie van werk en privé te verbeteren en het werk beter werkbaar en meer haalbaar te maken. Men gaat er van uit dat hierdoor de aantrekkelijkheid van de sector voor nieuwe werknemers verhoogd wordt en dat het ‘zittend’ personeel langer aan de slag kan, wil en zal blijven in de sector.

Eerder onderzoek (Branine, 2003; Edwards & Robinson, 2001; Anxo et al., 2008) heeft echter aangetoond dat deze arbeidstijdregelingen ook een *bedreiging* kunnen zijn, en dit op verschillende niveaus: een net hogere werkdruk, minder voeling met de werkvloer en een dalende betrokkenheid bij de gebruikers van deze maatregelen, bijkomende werkdruk bij hun collega’s en impact op de dienstverlening op organisatieniveau, zijn hier maar enkele voorbeelden van.

We willen dus nagaan welke van deze kansen en bedreigingen effectief voorkomen, en of arbeidstijdregelingen, alles welbeschouwd, al dan niet een oplossing vormen voor het probleem van personeelsinzet en verloop in de sector, en welke elementen hierin bepalend kunnen zijn.

## 1.2 Achtergrond bij probleemstelling

Arbeidstijdregelingen nemen een centrale plaats in dit onderzoek in. In deze paragraaf schetsen we een overzicht van de mogelijke impact van arbeidstijdregelingen (die in dit rapport aan bod komen) op basis van een selectie van wetenschappelijk onderzoek m.b.t. dit thema. Er wordt hier vooral gefocust op de *kansen en bedreigingen* die deze arbeidstijdregelingen bieden voor de betrokken werknemers en de organisatie.

### 1.2.1 Deeltijdwerk

Zelfs al ligt het aandeel deeltijds werkende werknemers in de socioculturele sector lager dan in de rest van de social profit, toch wordt de sector gekenmerkt door een bovengemiddeld aandeel deeltijdwerk in vergelijking met andere sectoren.

Deeltijdwerk kan een zinvol flexibiliteitsinstrument zijn voor zowel werknemers als werkgevers maar kan ook risico's inhouden. In deze paragraaf bespreken wij de mogelijke impact van deeltijdwerk op de organisaties en op de medewerkers a.d.h.v. een selectie van de wetenschappelijke literatuur hieromtrent.

Zo blijkt uit onderzoek (o.a. Edwards & Robinson, 2001; Branine, 2003) dat de meerderheid van de *deeltijds werkenden* voldoening krijgt van de betere balans tussen *werk- en privéleven* die ze door dit stelsel kunnen bereiken: hun *jobtevredenheid* is gestegen en hun *stressniveau* verminderd.

Maar de betrokken werknemers ervaren deeltijdwerk echter ook als *beperkend* voor een aantal aspecten van hun werk. Ten eerste worden ze in sommige organisaties benadeeld wat betreft het volgen van opleidingen en het krijgen van loopbaanopportunities. Werknemers geven ook aan dat leidinggevende functies en de daaraan gekoppelde verantwoordelijkheden, niet gemakkelijk te combineren zijn met een deeltijdse betrekking. Vervolgens worden de communicatie en de relaties met collega's bemoeilijkt (frustraties betreffende het gebrek aan respect door hun collega's en leidinggevendenden worden gemeld), en dit vooral in organisaties waar deeltijds werkende medewerkers ook op afwijkende uren dienen te werken. Tot slot ervaren deeltijds werkende werknemers het tekort aan betrokkenheid bij het besluitvormingsproces, ook als een negatief gevolg van deeltijdwerk.

De algemene waardering van de werknemers blijft echter dat deeltijdwerk zeker voordelen heeft t.o.v. voltijds werk, omwille van de betere combinatie werk-privé. Uit studies blijkt ook dat deeltijdwerk bijzonder zinvol is voor oudere medewerkers (en voor werknemers met een beperking) die een zware job uitoefenen, als een *'pre-retirement strategy'*.

Het belangrijkste voordeel van deeltijds werk dat door *werkgevers* wordt aangehaald, is de *operationele en numerieke flexibiliteit* die dit stelsel biedt. Deeltijdwerk helpt werkgevers om de inzet van het beschikbare arbeidsaanbod te kunnen aanpassen aan de noden van de organisatie en de schommelingen in de noden. Sommige werkgevers geven ook aan dat deeltijds werkenden *'harder and better'* werken dan hun voltijds werkende collega's, en een betere dienstkwaliteit leveren, tegen lagere kosten.

Maar de *mogelijke impact op de dienstverlening*, blijft toch het vaakst aangehaalde nadeel. Daarnaast komen de mindere betrokkenheid van de deeltijders, de verhoogde (vaste) kosten en de verhoogde administratieve werkbelasting ook als nadeel uit de studies.

### 1.2.2 Tijdskrediet

Het stelsel van *tijdskrediet* geeft werknemers de mogelijkheid om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken of te verminderen, al dan niet 'met motief'. De bedoeling hiervan is om de combinatie van

werk, gezin en vrije tijd te bevorderen en de werk- en levenskwaliteit van de werknemers te verbeteren. Dit zou de bereidheid tot en de mogelijkheid om langer aan het werk te blijven, moeten bevorderen (Schmid, 1998 in Van Looy et al., 2012).

In hun onderzoek rond tijdskrediet gaan Van Pelt en Devisscher (2006) na of de doelstellingen ervan al dan niet bereikt worden. Ten eerste concluderen ze dat het stelsel in grote mate tegemoet komt aan de doelstelling om te komen tot een betere combinatie arbeid en privéleven. Wat betreft de tweede doelstelling, nl. het verhogen van het arbeidsaanbod en het langer aan de slag houden van oudere werknemers, maken ze een onderscheid tussen de jongere loopbaanonderbrekers en diegenen van vijftig jaar en ouder. De resultaten tonen aan dat tijdskrediet op de jongere loopbaanonderbrekers een neutraal tot positief effect heeft. Maar de onderzoekers stellen een negatief effect vast op de werkzaamheidsgraad van vijftigplussers. Bij deze laatste groep gaat tijdskrediet vaak samen met een vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt. Tot slot stellen de auteurs vast dat korte, doelgerichte pauzes in de loopbaan en periodes van deeltijdse onderbreking, te verkiezen zijn boven jarenlange voltijdse loopbaanonderbrekingen (Van Pelt & Devisscher, 2006).

De impact van (voltijdse) loopbaanonderbreking op de *organisatie* werd o.a. door Anxo et al. (2007) onderzocht. De meest aangehaalde problemen zijn: moeilijkheden om de werknemers te vervangen, tekort aan continuïteit in het werk, onzekerheid of en wanneer werknemers zullen terugkomen, een piek in het aantal gelijktijdig afwezige werknemers (op sommige ‘populaire’ momenten) en moeilijkheden om de medewerkers na lange afwezigheid in de organisatie te re-integreren. De vaakst gehanteerde strategieën om de impact te beperken, zijn het aanwerven van uitzendkrachten en/of de herverdeling van het werk.

### 1.2.3 Landingsbaan

Deze bijzondere, leeftijdsgebonden vorm van tijdskrediet werd ingevoerd vanuit de motivering dat ‘*een betere combinatie van werk en privé op het einde van de loopbaan vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt zou afremmen*’ (Schmid, 1998 in Van Looy et al., 2013). Een landingsbaan biedt de mogelijkheid voor 50-plussers om deeltijds (halftijds of vier vijfde) te gaan werken op het einde van hun loopbaan, en dit tot de (brug)pensioenleeftijd.

Maar de resultaten van het onderzoek van Van Looy et al. (2013) wijzen er op dat deeltijdse loopbaanonderbreking op het einde van de loopbaan eerder een ‘*opstap is naar vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt*’ (Van Looy et al., 2013). De auteurs stellen inderdaad vast dat de betrokken werknemers de arbeidsmarkt op gemiddeld jongere leeftijd verlaten (via verschillende stelsels zoals werkloosheid, brugpensioen, arbeidsongeschiktheid, e.d.) en dat ze een hogere kans hebben om uit te treden op de vervroegde pensioenleeftijd.

Deze vaststelling wordt echter genuanceerd in ander onderzoek van dezelfde auteurs, waarin ze vaststellen dat ‘*vooral mannen arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan als opstap gebruiken naar vervroegd pensioen*’ (Van Looy et al., 2012). De auteurs geven hier twee verklaringen voor: enerzijds is arbeidsduurvermindering bij mannen ‘*sterk gerelateerd [...] aan ongenoegen met de job*’ terwijl de keuze bij vrouwen eerder gepaard gaat met het zoeken naar een *betere balans werk-privé*. Eens deze balans mogelijk wordt gemaakt, voelen vrouwen dan ook minder de noodzaak om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten. Anderzijds blijven mannen die deeltijds werken, ook meer uren werken dan vrouwen in een gelijkaardige situatie (Van Looy et al., 2012).

### 1.2.4 Arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen)

Het stelsel van arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen) werd ingevoerd door het ‘*Vlaams intersectoraal akkoord voor de social profitsector 2000-2005*’ met de bedoeling om vervroegde uitstroom in te dammen alsook de werklast van de betrokken medewerkers te verminderen (Vanderhaeghe, 2002).



Door dit stelsel van arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen) kunnen werknemers vanaf de leeftijd van 35 jaar geleidelijk minder uren werken (proportioneel naar het tewerkstellingspercentage), zonder loonverlies. Werknemers hebben vanaf de leeftijd van 35 jaar recht op 5 extra verlofdagen per jaar, tussen 45 en 49 jaar op 12 dagen, tussen 50 en 54 jaar op 24 dagen en vanaf 55 jaar op 36 dagen. Organisaties kunnen die AV-dagen op verschillende manieren toekennen: door de wekelijkse arbeidsduur naar 36, 34 of 32 uur in de week te reduceren, of aan de hand van compensatiedagen.

De werkgever mag ook een aantal modaliteiten opnemen over het tijdstip waarop de AV-dagen worden opgenomen, zoals vb. enkel in de schoolvakantie, aansluitend op een andere verlofperiode, enz.

Voor de werknemersgroep vanaf 55 jaar kan de organisatie er ook voor kiezen om een specifieke regeling voor de opname van AV-dagen vast te leggen in de ondernemings-cao. Een voorbeeld hiervan is de mogelijkheid bieden aan 55-plussers om hun AV-dagen te kunnen opsparen tot op het einde van hun carrière zij enkele maanden vroeger kunnen stoppen met werken (Mattens, 2010).

Als een organisatie al een wekelijkse arbeidsduur heeft die bijvoorbeeld 36 uur/week bedraagt voor alle werknemers, hebben de werknemers pas vanaf 50 jaar recht op AV-dagen.

Of de oorspronkelijke doelstelling -d.i. vervroegde uitstroom indammen en de werklast van de betrokken werknemers verminderen- effectief bereikt wordt, werd in 2002 reeds door de Stichting Innovatie & Arbeid (weliswaar voor de social profit sector in ruime zin) onderzocht d.m.v. een mondelinge bevraging van directie en/of HR-verantwoordelijken. De auteur van het onderzoek peilde naar de inschatting van de respondenten naar de doeltreffendheid van o.a. deze AV-dagen.

De toenemende fysische en psychische klachten, de last van onregelmatige en variabele werktijden, ... werden door de respondenten naar voor geschoven als voornaamste factoren die de werklast voor de ouder wordende werknemers verzwaren en die het bestaan van AV-dagen kunnen verantwoorden.

Wanneer vervanging echter niet kan gerealiseerd worden, wordt het doel van de maatregel volgens de respondenten echter niet gehaald, aangezien de werkdruk daardoor net stijgt. Bovendien benadrukten de respondenten ook de noodzaak om de nodige aandacht te besteden aan de jongere medewerkers binnen de sector, zodat zij ook voldoende stimulansen krijgen om gemotiveerd in de sector te blijven werken.

Tot slot verwachtte de auteur van het onderzoek, een sterkere en meer ingrijpende impact van de maatregel op de werking van de organisaties, naarmate het aantal werknemers die recht hebben op AV-dagen, zal groeien (Vanderhaeghe, 2002).

Er is sindsdien geen onderzoek meer gebeurd rond het thema. In dit rapport zullen we nagaan of de troeven en uitdagingen van de AV-dagen die uit het onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid blijken, nu - ruim een decennium later - nog gelden of geëvolueerd zijn.

### 1.3 Onderzoeksvragen

Dit onderzoek richt zich op de relatie tussen de problematiek van werkdruk en personeelsinzet in de sector en de bestaande regelgeving inzake arbeidstijd alsook het gebruik dat er van wordt gemaakt, met inbegrip van alle elementen die deze relatie bepalen.

Aangezien het arbeidsvolume het uitgangspunt vormt van dit onderzoek, focussen we in eerste instantie op het *arbeidsvolume* in de sector:

- Is er sprake van algemene druk op het arbeidsvolume gecreëerd door deeltijdwerk (al dan niet in het kader van tijdscrediet of landingsbaan) en leeftijdsgebonden verlofrechten?

- Wat is de omvang van de potentiële capaciteitsproblemen die zich naar de toekomst toe kunnen stellen?

Daarnaast komt de impact van gunstige arbeidstijdregelingen op de werkdruk en personeelsinzet aan bod. Er wordt daartoe nagegaan wat de *impact* is van deze arbeidstijdregelingen op de betrokken werknemers, hun directe collega's en de organisatie:

- Heeft het bieden van de gunstige arbeidstijdregelingen een impact op de aantrekkelijkheid van de sector voor nieuwe werknemers?
- Wordt het werk van de werknemers die deze stelsels benutten, hierdoor beter werkbaar? Of vormt het (direct of indirect) eerder een opstap naar vervroegde uitstroom uit de sector/arbeidsmarkt?
- Betekent de arbeidsduurvermindering van de ene werknemer een werkdrukvermeerdering voor de collega's?
- Komt de continuïteit van de diensten in gedrang door de beperkte aanwezigheid van sommige werknemers?
- In welke mate komt het (hoge) aandeel deeltijdwerk overeen met een nood aan flexibiliteit binnen de organisaties?
- Creëren de gunstige arbeidstijdregelingen binnen de sector een bepaalde drempel om vb. ouderen werknemers in dienst te nemen?
- Dienen er grenzen gesteld te worden op deze arbeidsvormen?

Ook de *praktijken in de organisaties* betreffende arbeidstijdregelingen en de *oplossingen* die gehanteerd worden om de uitdagingen die arbeidstijdsregelingen meebrengen, aan te pakken, worden nagegaan:

- Hoe worden de arbeidsduurverminderingen en leeftijdsgebonden bijkomende verlofdagen ingepland en opgevangen?
- Welke organisatorische kenmerken beïnvloeden de relatie tussen arbeidstijdregelingen en de impact ervan, in organisaties?
- Welke maatregelen worden door de organisaties van de sector aangewend om de impact van arbeidstijdsregelingen en de werkdruk in het algemeen te beperken?
- In welke mate wordt het (theoretisch-)juridische potentieel al dan niet benut in de betreffende afspraken? (Deze onderzoeksvraag wordt beantwoord in een aparte publicatie (De Groof et al., 2014)).

Om de verschillende onderzoeksvragen te beantwoorden, wordt een mix van onderzoeksmethoden gehanteerd:

- een brede gestructureerde bevraging bij werkgevers (via websurvey);
- casestudies waarin zowel werkgevers als werknemers aan het woord komen;
- analyse van juridische afspraken (in kaart brengen van de sectorafspraken m.b.t. arbeidstijdsregelingen, juridische toetsing van de afspraken op sectorvlak en op organisatieniveau, vaststellen van het (theoretisch-)juridisch potentieel);
- analyse van de data van de RSZ-DMFA (beschrijving van de werkgelegenheid en van het arbeidsvolume en toekomstverkenning omtrent de werkgelegenheidsevolutie).

#### 1.4 Situering van de sector

Dit onderzoek kadert binnen de uitvoering van het vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-/non-profitsectoren (VIA4-akkoord). Het akkoord heeft betrekking op zo'n 150 000 medewerkers van private organisaties (in het Vlaamse Gewest en Vlaamse organisaties in Brussel) die ofwel tot de Vlaamse gezondheids- en welzijnssector behoren en Vlaamse subsidies ontvangen,

ofwel tot de Vlaamse socioculturele sector behoren. De meeste organisaties die behoren tot de paritaire comités 318.02, 319.01, 329.01, 327.01 en 331 vallen onder het VIA4-akkoord.

Dit onderzoek vindt plaats in opdracht van het Vlaams Ministerie van Cultuur, Jeugd, Sport en Media en heeft betrekking op de socioculturele sector (Paritair Comité 329.01). De andere deelsectoren van de social profit worden in een apart rapport bestudeerd (Lamberts et al., 2014).

Tabel 1.1 PC 329.01, omschrijving en benaming paritair comité, Vlaanderen, 2012

Nummer	Omschrijving	Benaming paritair comité
318.02	Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap	Diensten voor gezins- en bejaardenhulp
319.01	Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestigingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap	Opvoeding- en huisvestigingsinrichtingen en -diensten
327.01	Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap	Beschutte en sociale werkplaatsen
<b>329.01</b>	<b>Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap</b>	<b>Socio-culturele sector</b>
331.00.10	Het paritair sub-subcomité voor de kinderopvang, de kinderkribben, de peuterspeelweelden, de diensten voor opvanggezinnen, de diensten voor thuisopvang van zieke kinderen, de buitenschoolse kinderopvang	Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (kinderopvang)
331.00.20	Het paritair sub-subcomité voor de centra voor geboorteregeling, de centra voor teleonthaal, de sociale vrijwilligersorganisaties, de diensten voor de strijd tegen toxicomanie (zonder revalidatieovereenkomst), de centra voor huwelijkscontacten, de centra voor prenatale raadpleging, de consultatiebureaus voor het jonge kind, de vertrouwenscentra kindermishandeling, de diensten voor adoptie, de centra voor ontwikkelingsstoornissen, de consultatiecentra voor gehandicaptenzorg, de samenwerkingsinitiatieven inzake thuisverzorging, de centra voor geestelijke gezondheidszorg, de diensten en centra voor gezondheidspromotie en preventie	Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (overige)

Bron Lijst van de paritaire comités Sociale Zekerheid versie 2008/2, bijlage 26

Dit paritair subcomité groepeerde diverse werksoorten. Deze worden in diverse studies omtrent de socio-culturele sector<sup>1</sup> onderscheiden omdat zij ook wezenlijk verschillen in activiteiten, en wat verder zal blijken, ook soms naar profiel van de werkgelegenheid. Doorheen de tijd wijzigden deze indelingen in werksoorten lichtjes.

Wat de indeling naar deze werksoorten betreft, moet er allereerst een onderscheid gemaakt worden tussen de werksoorten die rechtstreeks gesubsidieerd worden door de Vlaamse Overheid en diegene die niet rechtstreeks gesubsidieerd worden door de Vlaamse Overheid. Onder de werksoorten die rechtstreeks door de Vlaamse Overheid gesubsidieerd worden, vallen de organisaties die gesubsidieerd worden op basis van regelgeving van de Vlaamse Regering (decreet of besluit). De lijst van mogelijke decreten en besluiten waartoe deze structureel gesubsidieerde organisaties behoren, is terug te vinden in bijlage 1.

<sup>1</sup> Marchal, A. & Pacolet, J. (2002). Plus est en vous herbekeken. Manpowerplanning in de zorgsector en de socioculturele sector. De socioculturele sector in de Vlaamse Gemeenschap 1995-2010, Deel 4, HIVA-KU Leuven, Leuven; Pacolet, J., Van Opstal, W. & Borghgraef, M. (2008). Wie betaalt de social profit in Vlaanderen? In opdracht van de Verenigingen voor de Social Profit Ondernemingen (Verso). Leuven, HIVA KU Leuven.

Voor de vragenlijst, hoofdzakelijk uitgewerkt in het kwalitatief onderzoek, werd in overleg met de stuurgroep en de departement CJSM geopteerd voor een indeling naar 18 werksoorten (rechtstreeks gesubsidieerd) en 5 werksoorten (niet-rechtstreeks-gesubsidieerd).

Voor het kwantitatief onderzoek op niveau van de werksoorten is de RSZ-dataset respectievelijk verkregen via het sociaal fonds en het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM).<sup>2</sup> De RSZ-dataset omvatte namelijk twee verschillende bestanden: een bestand omvatte de organisaties ingedeeld naar hun respectievelijke werksoort (aangeleverd door het departement CJSM), een ander bestand omvatte de organisaties ingedeeld naar een aantal werkgelegenheidsparameters (aangeleverd door het sociaal fonds). Het bestand met de indeling naar sectoren werd tot stand gebracht door Sociare en het departement CJSM op basis van subsidiëring, kennis van de sector, NACE-code en statuten van de organisaties. In overleg met het departement CJSM is deze gedetailleerde lijst ingekort naar 18 werksoorten (kwalitatief onderzoek<sup>3</sup>) en vervolgens zelfs tot 12 werksoorten en de 'grootste' 5 werksoorten (kwantitatief onderzoek). De indeling naar de 18 werksoorten (cf. de websurvey)<sup>4</sup> en de verdere hergroepering naar 12 werksoorten is te vinden in onderstaande tabel en in bijlage 1. De indeling naar 12 werksoorten is overgenomen uit een voorgaand HIVA-onderzoek over de socio-culturele sector (Jacobs, De Cuyper, Heylen & De Rick, 2014)<sup>5</sup> en komt sterk overeen met de indeling uit het Jaarverslag van Sociare.

In onderstaande tabel geven we een overzicht van het totaal aantal werknemers per werksoort (RSZ, 2013). Op basis van werknemersaantallen kunnen we vaststellen dat *beroepsopleiding* de grootste deelsector vormt, met 6 708 werknemers in 2013 (dit is meer dan een kwart van de totale werknemerspopulatie in de Vlaamse socioculturele sector (gebaseerd op de gegevens met betrekking tot het derde kwartaal 2013) Daarna volgen het *sociaal-cultureel volwassenenwerk* en het *jeugdwerk* met respectievelijk 3 259 (13,3%) en 3 255 (13,2%) werknemers. Sport (2 443) en cultuurspreiding (2 246) vervolledigen ten slotte de groep van vijf grootste werksoorten waarvoor verder in kwantitatief deel nog toekomstverkenningen gemaakt zullen worden.

2 Contactpersonen administratie departement CJSM: Marc De Wilde en Marita Creyelman.

3 De websurvey omvat 18 gesubsidieerde en 5 niet-gesubsidieerde werksoorten. In onze hergroepering, en dus ook in onze verdere analyse, worden de 5 niet-rechtstreeks gesubsidieerde werksoorten toegewezen aan de 18 rechtstreeks gesubsidieerde werksoorten.

4 De websurvey omvat 18 gesubsidieerde en 5 niet-gesubsidieerde werksoorten. In onze hergroepering, en dus ook in onze verdere analyse, worden de 5 niet-rechtstreeks gesubsidieerde werksoorten toegewezen aan de 18 rechtstreeks gesubsidieerde werksoorten. Door gebrek aan data omtrent de werksoorten 'participatiebevordering' en 'de nominatum in programma H Beleidsdomein CJSM van de begroting van de door de Vlaamse overheid ingeschreven organisaties', vallen deze weg in de verdere analyse.

5 De weerhouden indeling naar 13 werksoorten komt uit het rapport 'Verloop in de socio-culturele sector: kenmerken en determinanten in kaart gebracht'.

Tabel 1.2 Gedetailleerd overzicht van indeling werksoorten naar koppen en VTE, werkgelegenheid geteld op basis van arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013 <sup>1</sup>

Werksoort	2008		2013	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	3 408	2 352	3 259	2 311
2. Beroepsopleiding	4 222	2 609	6 708	4 017
3. Jeugdwerk	2 559	1 791	3 255	2 319
4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen, waarvan:	654	468	766	558
4.1 <i>Armoedebestrijding</i>	153	105	194	131
4.2 <i>Samenlevingsopbouw</i>	501	364	572	427
5. Lokale diensteneconomie	363	240	635	470
6. Cultuurspreiding, waarvan:	1 997	1 325	2 246	1 512
6.1 <i>Amateurkunsten</i>	98	75	111	87
6.2 <i>Cultureel erfgoed</i>	820	573	882	596
6.3 <i>Cultuur - en gemeenschapscentra, bibliotheekwerkvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen</i>	513	341	522	364
6.4 <i>Kunstenorganisaties</i>	566	336	731	466
7. Ontwikkelingssamenwerking en – educatie	563	404	564	433
8. Sport	2 301	1 096	2 443	1 418
9. Integratie en inburgering	611	443	801	610
10. Milieu-en natuurwerk	975	750	1 199	931
11. Toerisme	246	190	366	272
12. Media	230	183	260	206
13. Overige <sup>2</sup>	4 574	2 799	2 088	1 463
<b>Totaal PC 329.01</b>	<b>22 703</b>	<b>14 649</b>	<b>24 590</b>	<b>16 521</b>

<sup>1</sup> RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 3de kwartaal 2008 en 1ste kwartaal 2013.

<sup>2</sup> De restcategorie overige ligt in 2008 dubbel zo hoog als in 2013. Dit komt doordat we de RSZ-gegevens van de referentiejaren 2008 en 2013 gekoppeld hebben aan de gedetailleerde organisatiegegevens van het jaar 2013. In deze tussentijd kunnen bijgevolg al veel organisaties van naam of van sector veranderd zijn, of kunnen zelfs de organisaties niet meer bestaan.

Bron Eigen verwerking RSZ-data afkomstig van Marc De Wilde (contactpersoon departement CJSM)

Tabel 1.3 geeft een overzicht van het aantal organisaties die behoren tot de socioculturele sector en geeft inzicht in de verdeling naar organisatiegrootte (op basis van RSZ-gegevens op organisatieniveau voor het eerste kwartaal 2012).

Tabel 1.3 Indeling van de socioculturele sector naar organisatiegrootte

Klasse	n	%	Cumulatief %
Minder dan 5 werknemers	1 275	57,3	57,3
5-9 werknemers	185	17,3	74,6
10-19 werknemers	298	13,4	88
20-49	181	8,1	96,1
50-99	55	2,5	98,6
Meer dan 100 werknemers	32	1,4	100,0
Totaal	2 229	100,0	100,0

Bron RSZ-gegevens eerst kwartaal 2012

De socioculturele sector in Vlaanderen telt in totaal ongeveer 2 229 organisaties en wordt gekenmerkt door de aanwezigheid van *haast uitsluitend kleine organisaties*; bijna driekwart van de organisaties tellen minder dan 10 werknemers. Dit zijn, volgens de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen die door de Europese Commissie wordt gehanteerd,<sup>6</sup> *micro-ondernemingen*. Meer dan de helft (57,3%) stelt zelfs minder dan 5 werknemers tewerk.

Om de verschillende deelsectoren (werksoorten of werkvormen) die tot de Vlaamse socioculturele sector horen te onderscheiden, nemen we de indeling uit voorgaand HIVA-onderzoek over de socioculturele sector (Jacobs et al., 2013) over (zie onderstaande tabel). Naar aantal organisaties toe, vormt *cultuurspreiding* de grootste werksoort (n=352), gevolgd door *sociaal-cultureel volwassenenwerk* (n=328) en *sport* (n=324). Deze werksoorten worden ook gekenmerkt door een zeer hoog aandeel kleine organisaties: meer dan 95% van de organisaties die tot deze werksoorten behoren, hebben minder dan 50 werknemers in dienst.

Daarentegen tellen de werksoorten *beroepsopleiding*, en zeker *integratie en inburgering*, en *lokale economie* minder organisaties, maar deze werksoorten omvatten relatief gezien wel een groter aandeel organisaties met meer dan 50 werknemers (respectievelijk 18,6%, 11,6% en 11,1% van de organisaties die tot deze werksoorten behoren, hebben meer dan 50 werknemers in dienst) (Jacobs et al., 2013, p. 45).

6 [http://europa.eu/legislation\\_summaries/enterprise/business\\_environment/n26026\\_nl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_nl.htm)

Tabel 1.4 Aantal organisaties per werksoort, Vlaamse Gemeenschap, 2013

Werksoort	n
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	328
2. Beroepsopleiding	142
3. Jeugdwerk	266
4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen	80
5. Lokale diensteneconomie (organisaties voor individuele en collectieve dienstverlening)	26
6. Cultuurspreiding	352
7. Ontwikkelingssamenwerking en -educatie	51
8. Sport	324
9. Integratie en inburgering	30
10. Milieu- en natuurwerk	109
11. Toerisme	61
12. Media	35
13. Overige	403
Totaal	2 207

Bron Eigen verwerking RSZ-data, Bron Marc De Wilde (contactpersoon departement CJSJ)

Wat betreft de kenmerken van de tewerkstelling in de socioculturele sector, wordt de sector op 30 juni 2013, in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt, gekenmerkt door een hoog aandeel vrouwen en een hoog aandeel deeltijds werkenden (zie onderstaande tabel). De vrouwen vertegenwoordigen bijna 60% van de werknemers in de sector, terwijl dit aandeel maar 47,5% van de totale Vlaamse tewerkstelling bedraagt maar wel zelfs 78% van de tewerkstelling in de totale social profit sector. Het aandeel deeltijds werkende werknemers ligt ook hoger dan het Vlaamse gemiddelde (46,5% tegenover 33%) maar lager dan het totaal voor de volledige social profit sector (59,3%).

De socioculturele sector is vooral *een jonge sector*: het aandeel 50-plussers in de socioculturele sector ligt lager dan het gemiddelde in de totaal social-profit sector, maar ook lager dan het Vlaamse gemiddelde.<sup>7</sup> Een verdere beschrijving van de syntheseparameters van de werkgelegenheid is te vinden in het deel 8.3.1 waar bovendien ook een meer uitgebreide overzichtstabel wordt weergegeven.

Tabel 1.5 Overzichtstabel kenmerken tewerkstelling in de socioculturele sector (Vlaams Gewest, 30 juni 2013)

	Aantal werknemers	Aandeel vrouwen (in %)	Aandeel 50+ (in %)	Aandeel deeltijds werkenden (in %)	Aantal wns/ 100 VTE's
PC 329.01	20 760	58,5	24,5	46,5	124
Totaal social profit	291 092	78,2	28,7	59,3	135
Vlaanderen	2 085 967	47,5	26,0	33,0	119

Bron RSZ DMFA, bewerking steunpunt WSE/departement WSE via [www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be) en eigen verwerking van RSZ-data 2013 voor het PC 329.01

<sup>7</sup> Uit het rapport van Jacobs et al. (2013) blijkt dat jeugdwerk en de sportsector de jongste deelsectoren zijn, met respectievelijk 65,8% en 60% van de werknemerspopulatie die in 2008 jonger was dan 35 jaar. Daarentegen wordt de deelsector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk vertegenwoordigd door een groot aandeel (bijna 60%) 36-55 jarigen (Jacobs et al., 2013, p. 47)

## 2 | Afbakening van de diverse stelsels van arbeidsduurvermindering en inactiviteit

### 2.1 Afbakening van de diverse stelsels

#### 2.1.1 Het stelsel van tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven

Diverse stelsels van arbeidsduurvermindering en inactiviteit hebben een invloed op het arbeidsaanbod in het algemeen of van de beroepskrachten in een sector in het bijzonder. Arbeidsmarktparticipatie in het algemeen en pensioenstelsels zijn een eerste factor. Brugpensioen of werkloosheid met bedrijfstoelage, primaire arbeidsongeschiktheid en invaliditeit zijn een tweede reeks factoren. Vrijwillige of onvrijwillige keuze voor deeltijds werken is een bijzondere dimensie van arbeidsmarktparticipatie. Tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven zijn stelsels die tegemoetkomen aan tijdelijke inactiviteit om de behoefte om deeltijds te werken. Het stelsel van arbeidsduurvermindering voor oudere werknemers in de zorgsector (AV-dagen of AV-dagen) is een stelsel dat specifiek in het leven is geroepen voor de non-profit sector. Ook werkloosheid en tijdelijke werkloosheid zouden finaal in beeld kunnen gebracht worden, voor zover een aantal van de hiervoor vermelde stelsels al niet opduiken in de RVA-statistieken. Binnen voorliggend onderzoek zullen wij ons beperken tot vooral het in kaart brengen van de omvang van deeltijds werk, het gebruik van stelsels van tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven, de AV-dagen, vervroegde uittrede omwille van SWT, vervroegd pensioen of primaire arbeidsongeschiktheid en het overige deeltijds werk. Hierna bespreken wij in algemene termen of specifiek voor de beschouwde sectoren deze stelsels meer in detail.

#### 2.1.2 Tijdskrediet

In het algemeen stelsel van het tijdskrediet kan een werknemer, onder bepaalde voorwaarden (m.b.t. anciënniteit, tewerkstelling en beroepsverleden) zijn prestaties onderbreken of verminderen tijdens een bepaalde periode en dit ongeacht zijn leeftijd. Er zijn 3 vormen van tijdskrediet volgens het algemeen stelsel:

- voltijds tijdskrediet: mogelijkheid tot volledige schorsing van de prestaties;
- halftijds tijdskrediet: mogelijkheid prestaties te verminderen tot halftijds werk;
- 1/5-tijds tijdskrediet: mogelijkheid prestaties te verminderen en zo 4/5 te gaan werken.

De werknemer kan tijdskrediet zowel met als zonder motief aanvragen. Aan deze twee vormen zijn echter wel verschillende toekenningsvoorwaarden verbonden.

Tijdskrediet zonder motief (of loopbaankrediet) kan aangevraagd worden voor maximaal 12 maanden voltijdse equivalent (bv. 24 maanden halftijds tijdskrediet). De algemene voorwaarden die hieraan verbonden zijn, zijn de volgende:

- 5 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende;
- 2 jaar anciënniteit bij werkgever bij wie het tijdskrediet worden aangevraagd;
- in geval van halftijds tijdskrediet minstens 3/4 tewerkgesteld zijn in de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag;



- in geval van 1/5-tijds tijdskrediet voltijds tewerkgesteld zijn in de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag.

Tijdskrediet met motief (of zorgkrediet) kan maximaal voor 36<sup>8</sup> of 48 maanden voltijdse equivalent aangevraagd worden. De bijhorende algemene voorwaarden zijn de volgende:

- 2 jaar anciënniteit bij werkgever bij wie het tijdskrediet wordt aangevraagd;
- in geval van halftijds tijdskrediet minstens  $\frac{3}{4}$  tewerkgesteld zijn in de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag;
- in geval van 1/5-tijds tijdskrediet voltijds tewerkgesteld zijn in de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag.

### 2.1.3 Landingsbaan

Landingsbaan, ook wel gekend onder de noemer tijdskrediet eindloopbaan, biedt oudere werknemers de mogelijkheid om vanaf 55 jaar de arbeidsprestaties met 1/5 (minimumperiode van 6 maanden) tot 1/2 te verminderen (minimumperiode van 3 maanden) en dit tot op het moment dat ze op pensioen gaan.

De voorwaarden zijn de volgende:

- 25 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende;
- 2 jaar anciënniteit bij de werkgever bij wie het tijdskrediet wordt aangevraagd;
- in geval van halftijds tijdskrediet minstens  $\frac{3}{4}$  tewerkgesteld zijn in de 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag;
- in geval van 1/5-tijds tijdskrediet voltijds tewerkgesteld zijn in de 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag.

In bepaalde gevallen zijn er echter afwijkingen mogelijk waar men reeds tijdskrediet in het eindloopbaanstelsel reeds kan verkrijgen vanaf 50 jaar (RVA, Reglementering Loopbaanonderbreking en tijdskrediet).

### 2.1.4 Thematische verloven

De thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof) zijn specifieke vormen van loopbaanonderbreking. De voorwaarden voor ouderschapsverlof verschillen van tijdskrediet met motief. Zo is de anciënniteit beperkt te noemen en betreft het individuele rechten die niet beperkt kunnen worden tot een bepaald quotum (zoals de procentuele drempel voor tijdskrediet).

## 2.2 Juridisch kader: in kaart brengen van de sectorafspraken

De sectorafspraken (sector-cao's en -KB's) met betrekking tot arbeidstijdregelingen zoals die werden teruggevonden op de online database 'Lexsocial' werden in kaart gebracht.

De bespreking van PC 329 is gerelateerd aan de vaststellingen die gebeurden in eerder onderzoek naar het juridisch sectoraal kader binnen de PC's 318, 319, 327 en 331 (Lamberts et al., 2014) die samen met PC 329 de social profitsector waarop het VIA-akkoord van toepassing is, vormen.

<sup>8</sup> Motieven voor maximumduur van 36 maanden: zorgen voor eigen kind jonger dan 8 jaar, verstrekken van palliatieve zorgen, medische bijstand verlenen aan zwaar ziek gezins-of familielid, volgen van een erkende opleiding. Motieven voor maximumduur van 48 maanden: zorgen voor eigen gehandicapt kind jonger dan 21 jaar, verlenen van zorg aan zwaar ziek minderjarig kind binnen het gezin.

PC 329 wordt weliswaar in de praktijk met andere uitdagingen geconfronteerd, ook op vlak van arbeidstijden (o.a. minder continuarbeid), maar laat zich net zoals de andere PC's kenmerken doordat weinig wordt gewerkt volgens het model waarvoor de Arbeidswet is geschreven, namelijk de voltijdse functie waarin wordt gewerkt van 9-tot-5 uur. Alle PC's worden dan ook geconfronteerd met juridische onregelmatigheden en moeilijkheden om flexibel werken te organiseren, alleen zullen in het ene PC meer werknemers betrokken zijn dan in het andere.

In deze paragraaf geven we een overzicht van de verschillende sectorale afspraken op het gebied van arbeidstijdregelingen, van toepassing in PC 329. In het afzonderlijke rapport met betrekking tot het kwalitatief juridisch onderzoek, wordt nagegaan hoe deze afspraken zich verhouden tot het bestaand juridisch kader (De Groof et al., 2014).

<b>PC 329 socioculturele sector</b>					
Arbeidsduur	Gemiddeld 38 uur/week (cao 31/03/1999)				
Toegelaten overschrijding arbeidsduurgrenzen	Tot 11 uur/dag en 50 uur/week voor personeel opgesomd in art. 6 cao 25/10/1999 en mits respecteren referentieperiode van 1 semester (KB 16/06/1999) (art. 23 Arbeidswet)				
Zon- en feestdagenarbeid	Toegelaten voor personen met leidende functie of vertrouwenspost en opgesomd in cao 25/10/1999. Voorwaarden <ul style="list-style-type: none"> <li>- max. 26 dagen per jaar</li> <li>- 1 vrije zondag per maand</li> <li>- inhaalrust binnen de 4 weken (KB 16/06/1999; cao 25/10/1999 en cao 24/03/2014)</li> </ul>				
Nachtarbeid	Toegelaten voor personeel opgesomd in art. 6 cao 25/10/1999 (KB 16/06/1999)				
Grote flexibiliteit	Cao op ondernemingsvlak vereist met alle representatieve werknemersorganisaties, bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging volstaat mededeling schriftelijk ontwerp aan elke werknemer (cao 24/03/2000)				
Vorming	Syndicaal verlof (cao 31/03/1999)				
Vrijstelling van arbeidsprestaties/vakantiedagen	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;">Leeftijd</td> <td>35j: 5 verlofdagen/kalenderjaar (cao 20/11/2000) 45j: 36 uur/week presteren. 1 uur = 6 compensatiedagen. 50j: 34 uur/week presteren. (cao 15/12/2003) 55j: 32 uur/week presteren. 1 uur = 6 compensatiedagen (cao 28/11/2006)</td> </tr> </table>	Leeftijd	35j: 5 verlofdagen/kalenderjaar (cao 20/11/2000) 45j: 36 uur/week presteren. 1 uur = 6 compensatiedagen. 50j: 34 uur/week presteren. (cao 15/12/2003) 55j: 32 uur/week presteren. 1 uur = 6 compensatiedagen (cao 28/11/2006)		
Leeftijd	35j: 5 verlofdagen/kalenderjaar (cao 20/11/2000) 45j: 36 uur/week presteren. 1 uur = 6 compensatiedagen. 50j: 34 uur/week presteren. (cao 15/12/2003) 55j: 32 uur/week presteren. 1 uur = 6 compensatiedagen (cao 28/11/2006)				
Schorsingen	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;">Tijdscrediet</td> <td>Uitbreiding cao nr. 103 omgezet op sectorniveau Bijzonderheden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- directiepersoneel heeft akkoord werkgever nodig</li> <li>- leerlingen, wep of dsp met anciënniteit van minder dan 1 jaar, personen met een studentenovereenkomst, personen tewerkgesteld in kader van artikel 14 KB 28/11/1969 (occasionele socioculturele arbeid) zijn uitgesloten</li> <li>- drempel op 10% gebracht (cao 27/06/2013)</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">Zorgcrediet</td> <td>Voor werknemers met arbeidsovereenkomst onbepaalde duur (cao 05/02/2001)</td> </tr> </table>	Tijdscrediet	Uitbreiding cao nr. 103 omgezet op sectorniveau Bijzonderheden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- directiepersoneel heeft akkoord werkgever nodig</li> <li>- leerlingen, wep of dsp met anciënniteit van minder dan 1 jaar, personen met een studentenovereenkomst, personen tewerkgesteld in kader van artikel 14 KB 28/11/1969 (occasionele socioculturele arbeid) zijn uitgesloten</li> <li>- drempel op 10% gebracht (cao 27/06/2013)</li> </ul>	Zorgcrediet	Voor werknemers met arbeidsovereenkomst onbepaalde duur (cao 05/02/2001)
Tijdscrediet	Uitbreiding cao nr. 103 omgezet op sectorniveau Bijzonderheden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- directiepersoneel heeft akkoord werkgever nodig</li> <li>- leerlingen, wep of dsp met anciënniteit van minder dan 1 jaar, personen met een studentenovereenkomst, personen tewerkgesteld in kader van artikel 14 KB 28/11/1969 (occasionele socioculturele arbeid) zijn uitgesloten</li> <li>- drempel op 10% gebracht (cao 27/06/2013)</li> </ul>				
Zorgcrediet	Voor werknemers met arbeidsovereenkomst onbepaalde duur (cao 05/02/2001)				

## 3 | De organisatiecases

### 3.1 Onderzoeksmethodologie

De bevindingen op basis van de websurvey laten toe een aantal beschrijvende vaststellingen in de breedte te formuleren. Deze beschrijvende analyses worden aangevuld met elementen uit de verschillende cases, die toelaten om meer in de diepte op zoek te gaan naar verklaringen en verbanden. De casestudies worden dus ingezet als een *kwalitatieve verdieping* van de resultaten van de websurvey. Daar waar we in de websurvey gedwongen zijn tot een sterk gefocuste bevraging, zoals hier voorgesteld vnl. beperkt tot de toepassing en de ervaren impact van de verschillende stelsels inzake arbeidsduurvermindering, laat het case-onderzoek toe om de bevindingen te verdiepen maar ook te verbreden.

Daarnaast worden binnen de cases niet alleen de werkgevers maar ook de werknemers aan het woord gelaten.

#### 3.1.1 Selectie van de cases

De case-selectie diende, in de mate van het mogelijke, een aantal diverse praktijken uit verschillende deelsectoren te weerspiegelen. De sector is echter een zeer diverse sector. De cases blijven dan ook eerder exemplarisch.

We zochten enerzijds naar goede praktijken die er in slagen om een goed beleid te voeren rond werknemers- en/of werkgeversgeoriënteerde flexibiliteit, om vervroegde uitstroom te vermijden, om aantrekkelijke en werkbare jobs aan te bieden, ..., naar organisaties die er goed in slagen om de inzet van het personeel te organiseren, gegeven de aanwezigheid van personen die deeltijds werken (al dan niet in het kader van tijdskrediet of landingsbaan), of die recht hebben op een aantal leeftijdsgebonden verlofdagen. Maar ook organisaties die met problemen ter zake geconfronteerd worden, kwamen aan bod.

Om de organisaties die in aanmerking komen te selecteren, werden ook een aantal andere criteria in acht genomen. Ten eerste werd er naar gestreefd om een sectorale spreiding over de cases heen te voorzien. Vervolgens werd getracht om de organisaties zoveel mogelijk geografisch te spreiden in Vlaanderen. Wat betreft de organisatiegrootte werd geprobeerd om zoveel mogelijk de realiteit van de deelsectoren te weerspiegelen.

Het bleek niet eenvoudig om organisaties te bereiken die wensten deel te nemen aan het onderzoek. Organisaties werden indien nodig driemaal gecontacteerd om hun medewerking aan het onderzoek te vragen. Indien er na drie pogingen geen positieve reactie was, werd er vanuit gegaan dat er geen interesse was om mee te werken.

In totaal werden 5 cases bestudeerd. Een overzicht van de deelnemende organisaties naar regio, deelsector en grootte wordt in bijlage 1 weergegeven.

#### 3.1.2 Procedure

De personeelsverantwoordelijken of coördinatoren van de organisaties die in aanmerking kwamen om mee te werken, werden opgebeld. Het onderzoek werd telefonisch kort toegelicht. Indien gewenst, werd ook via mail meer uitleg gegeven over het onderzoek. Indien de organisatie in kwestie bereid was om deel te nemen aan het onderzoek, werd een afspraak vastgelegd. De case-

studies werden afgenomen door één onderzoekster tijdens de periode van maart tot september 2014.

Elke case bestond uit een gesprek met de persoon die instaat voor het personeelsbeleid en/of de werkorganisatie in de organisatie in kwestie, en een groeps gesprek met een aantal medewerkers (zowel werknemers in tijdskrediet, landingsbaan en/of met leeftijdsgebonden bijkomende verlofdagen, als hun directe collega's).

### 3.1.3 Topiclijst

Op basis van een literatuurstudie en eerder onderzoek werd een topiclijst opgesteld die diende als leidraad bij deze open gesprekken. Daarin werden de voornaamste thema's en onderwerpen gespecificeerd die in het interview aan bod dienden te komen. Naargelang de aard van de specifieke ondernemingen kon de structuur en de inhoud licht wijzigen en konden er andere klemtonen gelegd worden binnen het interview. De voornaamste onderwerpen worden hieronder kort toegelicht.

In het gesprek met de *persoon die instaat voor de werkorganisatie* werd er allereerst gepeild naar de problematiek van werkdruk en personeelscapaciteit binnen de organisatie. Ook werd er getracht zicht te krijgen op de concrete organisatie van het werk binnen de organisatie (uurroosters, vakantieplanning, enz.) en de mate van flexibiliteit hierin. De afspraken rond verschillende arbeidstijdregelingen werden in kaart gebracht. Daarnaast werd er gepeild naar de ervaren voor- en nadelen van de arbeidstijdsregelingen, en naar de uitdaging(en) die deze maatregelen (al dan niet) met zich meebrengen naar de toekomst toe. De compensatie en vervanging van medewerkers die gebruik maken van de verschillende stelsels kwam ook aan bod. In een laatste deel werd in- en uitstroom in kaart gebracht, gelinkt aan arbeidstijdsregelingen.

Tijdens het groeps gesprek met *werknemers* werd er uitgebreid gepolst naar de voor- en nadelen die zij ervaren van de arbeidstijdsregelingen, alsook naar de problemen die zij ervaren met en de oplossingen die zij zien voor de wijze waarop de organisatie omgaat met zowel werknemers- als werkgeversgeoriënteerde flexibiliteitsnoden. De impact ervan op hun motivatie om langer of meer aan de slag te gaan of te blijven binnen de sector, werd bevraagd.

In wat volgt beschrijven we vijf organisatiecases die werden bezocht en geanalyseerd in het kader van dit onderzoek. We kijken hier o.a. naar het beleid dat deze organisaties voeren rond werknemers- en/of werkgeversgeoriënteerde flexibiliteit, naar de regels en afspraken rond arbeidstijdregelingen alsook naar de kansen en bedreigingen die deze met zich meebrengen voor de organisatie, de betrokken werknemers en hun collega's.

Om de cases structuur te geven, hanteren we (in de mate van het mogelijk) volgend stramien:

1. Voorstelling
2. Arbeidsduur en werkorganisatie
3. Arbeidstijdregelingen
  - 3.1 Arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen)
  - 3.2 Tijdskrediet en landingsbanen
  - 3.3 Ervaren impact
4. Kritische succesfactoren:  
factoren die er toe bijdragen dat de impact van de verschillende arbeidstijdregelingen beperkt of positief kan zijn voor de werknemer, de collega's en/of de organisatie

De namen van de organisaties en de namen van de respondenten worden in dit rapport niet vermeld.

### 3.1.4 Organisatie A (Sociaal-cultureel volwassenenwerk)

#### 3.1.4.1 Voorstelling

Deze organisatie voor sociaal-cultureel volwassenenwerk is een vereniging met 65 000 leden, actief in 800 groepen in Vlaanderen en Brussel. De organisatie bestaat uit een algemeen secretariaat met een veertigtal medewerkers, en uit 5 provinciale secretariaten met telkens een zestal medewerkers. Een kleine meerderheid van het personeel werkt er voltijds. Deeltijdse betrekkingen komen vooral voor op het algemeen secretariaat. Ongeveer een vierde van het personeel heeft recht op AV-dagen. De organisatie bestaat voornamelijk uit vrouwen.

#### 3.1.4.2 Arbeidsduur en werkorganisatie

##### a) Arbeidsduur

De arbeidsweek voor een voltijdse betrekking loopt van maandag tot vrijdag en bedraagt contractueel 36 uren per week; effectief wordt er 40 uren per week gewerkt en krijgen werknemers 2 dagen arbeidsduurvermindering (ADV-dagen) per maand. Deze ADV-dagen moeten maandelijks ingepland worden, in overleg met hun leidinggevende. Deze ADV-dagen mogen door groepsbegeleiders (in de provincies) dus niet opgespaard worden om vb. 5 dagen aaneensluitend op te nemen. Op het algemeen secretariaat bestaat deze mogelijkheid wel.

Veel werknemers kiezen ervoor om hun ADV-dagen in halve dagen op te nemen om elke woensdagnamiddag thuis te blijven.

Werknemers mogen er ook voor kiezen om effectief 36 uur te werken en geen ADV-dagen op te nemen, maar dit komt echter niet veel voor in de organisatie.

Een kleine meerderheid van het personeel werkt voltijds. Leidinggevendenden moeten minimum 30 uren per week werken. Alle leidinggevendenden werken echter nog voltijds.

Groepsbegeleiders moeten ook avondwerk presteren. Een deel van deze uren worden in de week gecompenseerd (door vb. later te beginnen), een ander deel (tot 64 uren) kan opgespaard worden om deze in kalmere periodes (zoals de schoolvakanties) te recupereren. Het aantal avonden dat individuele werknemers dienen te presteren, hangt af van de afspraken die door de werknemers met de groepen worden gemaakt. Een voltijds werkende werknemer presteert gemiddeld 2,5 à 3 avonden per week. Deeltijds werkenden krijgen minder groepen toegewezen en kunnen de vergaderingen zo inplannen dat het aantal avonden per week waarop gewerkt dient te worden, daarvoor beperkt is.

##### b) Werkorganisatie

De werknemers krijgen een vaste uurrooster en werken met glijdende werkuren waardoor ze tussen 7u en 10u kunnen starten, en tussen 15u30 en 18u30 kunnen stoppen.

Deeltijds werkende werknemers moeten (een) vaste vrije dag(en) in de week kiezen. Er wordt echter gevraagd om wel op dinsdag aanwezig te zijn, omdat dit de dag is waarop teamvergaderingen en andere overlegmomenten ingepland worden.

De organisatie introduceerde de voorbije jaren het *'Nieuwe Werken'* (*tijd- en plaatsafhankelijke werken*) om zo werknemers de mogelijkheid te geven om hun werk, vrije tijd en gezinsleven beter te combineren. Werknemers kregen hierdoor meer vrijheid en autonomie om hun werk te organiseren. In dit kader werd structureel telewerken in de organisatie ingevoerd, waardoor werknemers die dit wensen, 1 dag (deeltijds groepsbegeleiders ≤ 80% werken) à 2 dagen (alle werknemers die meer dan 80% werken) per week van thuis uit kunnen werken. Daarnaast moeten de betrokken werknemers minstens 1 (groepsbegeleiders) of 2 dagen (secretariaat) per week op de standplaats aanwezig zijn. Mensen op het secretariaat die minder dan 80% werken, mogen echter niet structureel telewerken.

Telewerkers mogen hun dag zelf indelen, maar moeten tussen 9u en 16u30 (telefonisch) bereikbaar zijn. Voor de werknemers die niet in het stelsel van structureel telewerk stappen, is occasioneel telwerk ook toegestaan, in overleg met de leidinggevende.

Een ander belangrijk aspect eigen aan tijd- en plaatsafhankelijk werken, is dat werknemers nu *resultaatgericht* moeten werken. Werknemers moeten maandelijks invullen welke doelstellingen en resultaten zij beogen. Op het einde van de maand hebben ze een (telefonisch) gesprek met hun directe leidinggevende om na te gaan of de door de werknemers ingevulde doelstellingen al dan niet behaald werden. Werknemers zijn dus op een andere manier met tijdsplanning bezig.

De werkdruk schommelt vrij sterk binnen de verschillende diensten. Zo zijn er ieder jaar een paar piekperiodes tijdens dewelke er aan een hoger tempo dient gewerkt te worden. In de provincies wordt dit gecompenseerd door recuperatie-uren die de werknemers vrij kunnen inplannen en die hen de mogelijkheid geven om vb. tijdens de schoolvakanties meer verlof te nemen.

In de administratie worden in de zomer jobstudenten ingeschakeld om de werkdruk van de vaste medewerkers te verlagen en hen de mogelijkheid te geven hun verlof op te nemen.

In de provincies worden ook stagiairs ingezet in educatieve functies. Ze krijgen afgebakende projecten, zoals het opstarten van nieuwe activiteiten, of ondersteunen van de groepsbegeleiding.

### 3.1.4.3 Arbeidstijdregelingen

#### a) Arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen)

Aangezien de gemiddelde arbeidsduur in de organisatie reeds 36 uren bedraagt, hebben werknemers pas vanaf hun 50 jaar recht op AV-dagen. Leidinggevend (diensthoofden in de provincies, directeurs op het secretariaat) hebben in de organisatie geen recht op AV-dagen.

AV-dagen moeten maandelijks in volle dagen opgenomen worden. Halftijds werkende medewerkers, waarbij het om een beperkt aantal uren gaat, kunnen die uren wel opsparen om bv. om de paar maanden een volle dag op te kunnen nemen. AV-uren mogen echter niet opgespaard worden om vb. in de vakantieperiode een week aaneensluitende verlof te nemen.

Sommige werknemers nemen hun AV-dagen op vaste dagen op. Dit is vb. het geval voor een administratieve medewerkster die voltijds werkt maar haar 2 ADV-dagen en 2 AV-dagen gebruikt om (bijna) wekelijks op vrijdag niet te werken.

Groepsbegeleiders maken een onderscheid tussen dagdiensten en avonddiensten. Zo plannen ze soms een AV-dag in op een bepaalde dag, en gaan ze 's avonds toch werken. Die uren worden dan later gerecupereerd.

Er wordt geen vervanging van mensen met AV-dagen voorzien. Dringende zaken worden door de collega's opgevolgd. Sommige (administratieve) functies worden in duobaan georganiseerd zodat werknemers het werk van hun collega gemakkelijk kunnen overnemen.

#### b) Tijdskrediet en landingsbanen

De 10%-drempel op sectorniveau geldt in de organisatie ook als plafond, maar werd echter nog niet bereikt aangezien werknemers eerder gebruik maken van thematisch verlof of 1/5 landingsbaan (stelsels die niet meetellen in de berekening van de drempel). Het arbeidsreglement voorziet echter wel in een voorkeur- en planningsmechanisme indien de 10%-drempel toch zou overschreden worden: (1) werknemers die, na uitputting van hun recht op palliatief- of zorgverlof, zonder onderbreking een aanvraag tot tijdskrediet indienen, (2) werknemers met kinderen jonger dan 12 jaar (of een kind op komst), (3) 55-plussers die 1/5 loopbaanvermindering aanvragen, gevolgd door diegenen die halftijdse loopbaanvermindering aanvragen, (4) werknemers die een beroepsopleiding volgen.

Sommige functies, zoals regioverantwoordelijke, mogen niet in een halftijdse betrekking uitgevoerd worden. Werknemers die halftijds wensen te werken, dienen dan een functie op het centrale secretariaat op te nemen (indien dit mogelijk is).

Er wordt geen vervanging voorzien voor werknemers hun hun arbeidstijd met 1/5 verminderen. Op het centrale secretariaat wordt het werk in de mate van het mogelijke dan binnen de afdeling herverdeeld. In de provincies krijgen de betrokken werknemers minder groepen toegewezen. Deze groepen worden echter niet door collega's overgenomen, maar worden gewoon niet meer opgevolgd. Halftijds tijdskrediet (of landingsbaan) wordt wel opgevangen, vaak door een nieuwe aanwerving.

### c) Ervaren impact

Werknemers hebben een dubbel gevoel bij AV-dagen. Enerzijds zorgt de niet-vervanging van deze dagen voor extra werkdruk, zowel bij de betrokken werknemers (die niet de indruk hebben dat de gevraagde hoeveelheid werk evenredig vermindert) als bij hun collega's (die het werk deels moeten overnemen). Anderzijds *'doet het echt deugd om een dag thuis te zijn'*, en de extra werkdruk weegt niet op tegen dit voordeel.

Werknemers merken ook dat deze AV-dagen vrij goed opgevolgd worden door de directie, en dat er naar een andere oplossing zal gezocht worden indien het werk hierdoor toch te zwaar wordt voor de betrokken werknemer of zijn/haar collega's (herverdeling van het werk, prioriteiten stellen, ...).

Volgens de collega's van de betrokken werknemer, verdienen zij het recht op AV-dagen omdat ze hun ganse loopbaan achter de rug hebben. Indien er opmerkingen zijn van collega's zijn hebben die eerder betrekking op de beperkte inzet op momenten waarop zij aanwezig zijn.

Wat betreft tijdskrediet en landingsbaan moet men, volgens de werknemers, een onderscheid maken tussen 1/5 en halftijdse loopbaanvermindering. Er wordt immers geen vervanging voorzien voor werknemers met 1/5 loopbaanvermindering. Dit heeft tot gevolg dat de betrokken werknemer een (bijna) voltijds takenpakket behoudt (behalve indien hij/zij minder groepen toegewezen krijgt in de provinciale afdelingen). Het takenpakket wordt volgens de werkgever wel bewaakt, maar in bepaalde periodes is er meer werk wat voor extra werkdruk zorgt.

Bij halftijdse werknemers komt dit probleem minder voor, aangezien er wel vervanging voorzien wordt. Een werknemer geeft echter aan dat halftijds werken wel een grote impact heeft op haar betrokkenheid. Zij heeft inderdaad niet genoeg tijd om alle mails te lezen, en is daardoor minder op de hoogte van wat er in de organisatie gebeurt.

Een landingsbaan biedt nieuwe mogelijkheden voor werknemers die hun heel leven voltijds hebben gewerkt, vaak op afwijkende werkuren. Een groepsbegeleidster die gebruik maakt van dit stelsel, geeft vb. aan dat ze nu gestart is met het volgen van een cursus, iets wat vroeger niet kon omwille van het vele avondwerk.

Bovendien maakt een landingsbaan, volgens de betrokken werknemers, het mogelijk om tot aan de pensioenleeftijd te blijven werken: *'zo kan ik het nog lang volhouden'*. Werknemers hebben het positieve gevoel dat ze *'de hele tijd in verlof zijn'*, en dat de werkdruk daardoor sterk vermindert. Door niet volledig uit te stromen houden ze ook contacten op hun werk *'je komt daardoor nog veel onder de mensen, da's heel belangrijk'*.

Volgens de werkgever blijven sommige mensen toch op vervroegd pensioen te gaan, ondanks hun landingsbanen. Deze beslissing blijkt sterk afhankelijk van de persoon en zijn/haar privé-situatie. Brugpensioen werd door de overheid echter sterk ontmoedigd zodat er sinds 2011 niemand meer op brugpensioen is gegaan.



Naast de stelsels van arbeidsduurvermindering, speelt de invoering van het ‘Nieuwe Werken’, volgens de werknemers en de werkgever, ook een belangrijke rol in de beleving van het werk. Door telewerk zijn werknemers, zelfs al werken ze voltijds, minder aanwezig. De banden met de collega’s veranderen, ze zien elkaar veel minder, ...

Dit systeem biedt echter ook doorgroeikansen aan: dankzij telewerk kunnen provinciale medewerkers in de administratie komen werken, wat vroeger voor hen niet mogelijk was indien ze 5 dagen per week naar Brussel moesten. Bovendien geven de werknemers die structureel gebruik maken van het stelsel van telewerk, aan dat ze thuis beter kunnen doorwerken omdat ze minder onderbroken worden en dus efficiënter werken. Ook het resultaatgericht werken wordt als een positieve evolutie ervaren.

Tijd- en plaatsafhankelijk werken draagt ook bij tot de retentie van medewerkers. Eén van de voornaamste redenen voor uitstroom was inderdaad de woon-werk-afstand. Met telewerk wordt dit probleem grotendeels opgelost.

Naar instroom toe, compenseren deze stelsels alsook de 36-uren-week, enigszins de eerder lage lonen in de sector. Werknemers zien ook de mogelijkheid om werk en privé beter te combineren, als een belangrijke factor die bijdraagt tot de aantrekkelijkheid van de organisatie voor nieuwe medewerkers.

AV-dagen en stelsels van loopbaanvermindering zoals landingsbanen, vormen geen drempel om oudere kandidaten in dienst te nemen. Maar dit wil niet zeggen dat de werkgever niet bewust bezig is met het streven naar een gezondere leeftijds piramide in de organisatie.

#### 3.1.4.4 Succesfactoren

Ten eerste betekent de invoering van het ‘*Nieuwe Werken*’ een belangrijke succesfactor voor deze organisatie; zowel voor jongeren (die daardoor minder tijd moeten spenderen aan hun woon-werk-verplaatsing en hun werkuren beter kunnen afstemmen op de noden van hun gezin) als voor ouderen (die ook genieten van het feit dat ze niet elke dag naar het kantoor moeten gaan). Werknemers geven aan dat zij hierdoor minder stress ervaren. De werkgever geeft aan dat hierdoor uitstroom kan vermeden worden.

De 36 uren-week en de daaraan gekoppelde ADV-dagen, geven de nodige flexibiliteit aan de werknemers om hun arbeidstijd te organiseren zodat de combinatie van werk en privé beter wordt. Volgens de werknemers maakt het voor veel vrouwen met schoolgaande kinderen net het verschil tussen voltijds werken en 4/5 werken, en daardoor blijven ze wel voltijds werken omdat ze 4 toch op woensdagnamiddag thuis kunnen zijn.

De vereiste om toch een minimum bepaald aantal dagen per week (en sowieso op dinsdag) op kantoor aanwezig te zijn, zorgt er ook voor dat de werknemers de mogelijkheid hebben om elkaar te ontmoeten en op de hoogte te blijven van de werking van de collega’s en van de organisatie. Bovendien worden er zo weinig mogelijk vergaderingen of andere overlegmomenten georganiseerd op woensdag, omdat dit de dag is waarop de meesten niet werken.

Flexibiliteit komt volgens de werknemers van twee kanten: werknemers plannen hun vrije dagen zelf in maar zijn ook bereid om in te springen wanneer nodig.

De recuperatie van de overuren gepresteerd in het kader van avondwerk, is ook een win-win situatie: de betrokken werknemers kunnen hierdoor in de vakantieperiode langer thuis zijn, voor de werkgever geeft het de mogelijkheid om deze rustigere vakantieperiodes te overbruggen.

Daarnaast zorgen de e-mails en intranet voor de nodige uitwisseling van informatie binnen de organisatie. Sommige werknemers geven aan dat het kunnen raadplegen van e-mails van thuis uit, zelfs tijdens hun vrije tijd, het werk toch beter werkbaar maakt (omdat ze zo op de hoogte kunnen

blijven, ze niet alle informatie moeten inhalen op hun eerstvolgende werkdag en ze zo direct terug aan de slag kunnen.

In de administratie wordt er zoveel mogelijk met duobanen gewerkt zodat de collega's de taken gemakkelijk kunnen overnemen indien iemand uitvalt. Voor specifiekere functies zoals website-beheer wordt er voor gezorgd dat meerdere mensen de kennis van de tool hebben, zodat ze indien nodig aanpassingen aan de website kunnen doorvoeren. Door back up te voorzien komt de continuïteit van de dienst niet in gedrang tijdens de afwezigheid van bepaalde medewerkers.

De directie benadrukt de spreiding van ADV- en AV-dagen als een succesfactor, niet alleen voor de organisatie, maar ook om te vermijden dat de werknemers uitgeblust of oververmoeid zijn.

Zelfs al worden AV-dagen en 1/5 loopbaanvermindering niet rechtstreeks vervangen, de werkgever kijkt wel naar de werkelijke gepresteerde uren, en indien het werk in een dienst echt niet meer haalbaar is, wordt toch wel de mogelijkheid om iemand extra aan te werven onderzocht.

### 3.1.5 Organisatie B (sport)

#### 3.1.5.1 Voorstelling

Deze sportfederatie organiseert sportkampen en wintersportreizen, ondersteunt de werking van een 500-tal sportclubs (en hun ruim 30 000 actief sportende leden), organiseert opleiding, publiceert artikels en tijdschriften, enz.

De organisatie heeft haar eigen vzw maar maakt deel uit een grotere bond die zorgt voor de boekhouding en personeelszaken van de vzw. Voor de rest heeft de organisatie een zelfstandige werking.

De federatie heeft 16 werknemers in dienst, waarvan 6 voltijds werken en 10 ('vrijwillig') deeltijds werken. Een zestal medewerkers hebben recht op AV-dagen, en 4 werknemers zitten in een landingsbaan.

#### 3.1.5.2 Arbeidsduur en werkorganisatie

##### a) Arbeidsduur

Het gemiddeld aantal contractueel te presteren uren op jaarbasis bedraagt 36 uren (voltijds). In de praktijk werken werknemers gemiddeld 36,5 uren per week (7u18 per dag), en worden het beperkt aantal ADV-dagen door de werkgever vastgelegd in de paas- en kerstvakanties alsook gebruikt voor eventuele brugdagen.

Het stelsel van glijdende uren is in de organisatie van toepassing. Werknemers kunnen tussen 8 en 10 uur starten, en tussen 15u15 en 17u30 stoppen. In juli en augustus krijgen werknemers de mogelijkheid om vanaf 7 uur te starten, en vanaf 15 uur te stoppen.

Vier provinciale medewerkers moeten wekelijks 's avonds werken, maar kunnen ook van thuis uit werken voor een aantal zaken. Ze maken zelf hun planning op.

Van administratieve medewerkers wordt verwacht dat ze vb. naar de start van een sportkamp in het weekend gaan, of een studiedag op zaterdag bijwonen, ... Werken op afwijkende werktijden komt echter minder voor.

Werknemers werken met een systeem van min- en meer-uren. Werknemers mogen maximum 2 dagen per maanden, of 14,6 meer-uren accumuleren. Elk jaar moeten ze opnieuw op nul staan.

##### b) Werkorganisatie

De werkgever laat veel autonomie aan werknemers toe. Ze mogen hun werk organiseren zoals ze het zelf willen.

Deeltijds werkende medewerkers nemen hun arbeidsduurvermindering in volle dagen. Halftijds werkende medewerkers werken de ene week 2 dagen en de andere week 3 dagen, die ze vrij mogen kiezen.

De werkgever plant de teamvergaderingen in op dagen waarop de meeste medewerkers aanwezig zijn, iedereen wordt verwacht aanwezig te zijn. Indien nodig wordt de vrije dag verschoven.

De werkgever verwacht dat de werknemers onderling afspreken wanneer ze hun verlof-, recuperatie- en AV-dagen opnemen, en dit in functie van de bezetting, zodat er geen situatie van onderbezetting ontstaat. Indien nodig bestaat er ook een informeel voorrangsmechanisme voor de grote vakanties (mensen met schoolgaande kinderen krijgen dan voorrang).

Het werk is niet dag-gebonden maar wordt over een langere termijn ingepland, wat meer mogelijkheden biedt voor de medewerkers om hun verlof in te plannen.

Werknemers krijgen ook de mogelijkheid om maximum 3 verlofdagen per jaar op te sparen tot aan het einde van hun loopbaan, of om ze op te nemen omwille van bv. familiale omstandigheden of voor een langere reis, echter altijd in samenspraak met de leidinggevende.

De organisatie werkt momenteel met een minimale bezetting. Indien nodig wordt er soms tijdelijk iemand extra ingeschakeld voor een bepaald project, met eigen middelen. Tijdelijke stageprojecten worden ook ontwikkeld; dit biedt de mogelijkheid om *'iets nieuw te laten uitwerken'*. Stages vragen echter veel opvolging en begeleiding, een grote tijdsinvestering van de medewerkers.

### 3.1.5.3 Arbeidstijdregelingen

#### a) Arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen)

Werknemers hebben recht op AV-dagen vanaf de leeftijd van 50 jaar. Het recht op AV-dagen is in de organisatie ook mogelijk gemaakt voor leidinggevendenden.

AV-dagen worden door de betrokken werknemers vrij ingepland, weliswaar in overleg met hun collega's en zolang de werking er niet onder lijdt.

Sommige werknemers gebruiken deze AV-dagen om vb. om de 2 weken een dag verlof te nemen, anderen werken in het voorjaar meer om zo dagen op te sparen wat hen toelaat om in het najaar elke week een dag verlof op te nemen. Tot slot kiezen sommige werknemers ervoor hun AV-dagen op te sparen om een paar dagen met vakantie te gaan.

90% van de 50-plussers slaagt erin om zijn AV-dagen op te nemen. Sommige werknemers laten echter een paar dagen vallen, omdat ze liever meer tijd nemen voor een taak. Dit wordt echter niet aangemoedigd door de directie.

Er wordt geen rechtstreekse vervanging voorzien. Het werk wordt ook niet door collega's overgenomen, mensen moeten zelf hun werk zo regelen zodat ze die dag vrij kunnen nemen.

Het is inderdaad moeilijk om het aantal uren nodig om bepaalde taken uit te voeren te bepalen, het werk is ook niet dag-gebonden. Het takenpakket wordt echter telkens met de werkgever besproken tijdens het functioneringsgesprek.

#### b) Tijdskrediet en landingsbanen

Er wordt in de organisatie geen limiet op tijdskrediet gezet, alle aanvragen werden voorlopig goedgekeurd. Er bestaat voorlopig geen akkoord om daar een rem op te zetten.

Er is een piek van de aanvragen geweest toen het stelsel gunstig was, vooral naar landingsbanen toe. Drie van de vier medewerkers hebben gekozen voor een halftijdse landingsbaan. De vierde persoon heeft echter voor een 1/5 landingsbaan moeten kiezen omwille van financiële redenen.

Er wordt ook geen vervanging voorzien voor werknemers die hun arbeidsduur met 1/5 verminderen in het kader van een landingsbaan of tijdskrediet. De betrokken werknemers moeten hun (eigenlijk voltijdse) opdracht afwerken in een 4/5 systeem, alleen dringende zaken worden overgenomen.

Vooraf medewerkers in functies met een specifieke jobinhoud kunnen zeer moeilijk bepaalde taken doorgeven. De betrokken werknemers zien zelf ook geen oplossing om een deel van hun takenpakket aan iemand door te geven, omdat alle taken erg functie-gerelateerd zijn. Dit heeft tot gevolg dat de werknemer soms bepaalde zaken thuis moet afwerken, vb. indien er een deadline is. Er wordt ook gekeken naar de wijze waarop het werk efficiënter kan georganiseerd worden.

Werknemers in halftijdse loopbaanverminderingen worden wel vervangen door een collega of door een nieuwe werknemer die een halftijds contract krijgt. Er wordt dan een duobaan gevormd, zodat beide werknemers op de hoogte zijn van het werk van de andere, en als back up kunnen fungeren.

### c) Ervaren impact

AV-dagen zijn volgens zowel de werkgever als de werknemers een goed systeem om regelmatig een dag verlof te kunnen inplannen, wat hen toelaat om te recupereren. Gegeven de niet-vervanging van deze dagen betekent het voor eenmansfuncties wel dat ze soms van thuis uit moeten werken om hun AV-dagen te kunnen opnemen. Maar de betrokken werknemers genieten toch van die dagen, dankzij dewelke ze *'hun werk beter kunnen combineren met familietaken'*.

De directe collega's hebben ook niet de indruk dat de werkdruk sterk verhoogt door AV-dagen; de bijkomende last valt nog best op te vangen.

AV-dagen lijken voor de werknemers echter *'ook niet onmisbaar te zijn'*, aangezien de meeste oudere werknemers hun arbeidstijd reeds hebben verminderd d.m.v. het stelsel van landingsbanen. Enkel voor voltijds werkende werknemers lijkt het, volgens de betrokken werknemers, een zekere impact te hebben op de werkbaarheid van het werk. Volgens de werkgever zijn AV-dagen een luxe van de sector, terwijl het werk eigenlijk niet zwaarder is dan in andere sectoren. Zelfs al werken sommige werknemers ook 's avonds en in het weekend, ze krijgen de nodige flexibiliteit in de planning van hun werk om de impact van afwijkende werkuren te kunnen beperken.

Zelfs al worden de werknemers in 1/5 loopbaanvermindering niet vervangen en moeten ze in minder tijd het takenpakket van een voltijdse functie uitvoeren, toch weegt dit nadeel volgens de betrokken werknemers niet op tegen de voordelen. Voor jongere medewerkers die tijdskrediet nemen, motiveren de betere combinatiemogelijkheden tussen werk en gezin hen ook extra op de werkplek. Oudere werknemers die deeltijds werken voelen zich ook beter. Ze hebben minder ambitie en ook minder behoefte aan opleiding, maar komen nog graag werken, o.m. voor de sociale contacten.

Halftijdse loopbaanvermindering heeft echter wel een mogelijke impact op de betrokkenheid van de werknemers in kwestie: *'het is soms moeilijk om de draad terug op te nemen, vooral met AV-dagen erbij'*, wat volgens de werknemers ook een invloed kan hebben *'op hun rendement'*.

In het verleden was er één leidinggevende in een halftijdse landingsbaan. Volgens zijn medewerkers *'was dit niet voordelig voor de organisatie'*. Volgens de betrokken leidinggevende nam hij door zijn halftijdse loopbaanvermindering gewoon meer werk mee naar huis, *'het is moeilijk om zich 3 dagen af te sluiten van de zaken'*. Hierdoor nam hij zelf de beslissing om terug voltijds te gaan werken.

Ten gevolge van arbeidstijdregelingen is er binnen de organisatie een soort kerntakendebat gevoerd, over wat de meest efficiënte aanpak inzake werkorganisatie kan zijn. Sommige zaken en taken zijn noodgedwongen moeten wegvallen, omdat er geen subsidie was om iemand in dienst te nemen. Bovendien geeft de werkgever aan dat zij ten gevolge van deze arbeidstijdregelingen wel voortdurend aandacht moeten hebben voor de samenwerking, inspanningen moeten leveren om de sfeer goed te houden en moeten bewaken dat het werk wordt gedaan en niet extra ten laste van collega's komt. De inzetbaarheid van de betrokken werknemers is echter beperkt: omdat ze hun

premie niet willen verliezen, zijn ze minder geneigd om meer-uren te presteren indien het nodig is om vb. in te springen voor een afwezige collega.

Wat betreft de impact van deze arbeidstijdregelingen op de intentie van de betrokken werknemers om langer aan de slag te blijven, geeft een werknemer aan: *'ik blijf werken tot het niet meer gaat'*, maar het is volgens dezelfde werknemer *'moeilijk om te weten of een landingsbaan hiertoe bijdraagt'*. Volgens de werkgever hangt de uitstroomintentie sterk af van hoe graag men zijn job doet. Aangezien er nog maar één werknemer (leidinggevende) op pensioen is gegaan, is de ervaring binnen de organisatie hieromtrent zeer beperkt.

De verschillende stelsels vormen in ieder geval geen drempel voor de werkgever om ouderen in dienst te nemen, *'als de persoon goed is, kan dit geen criterium zijn'*. De organisatie spreekt echter meestal jongeren mensen meer aan.

#### 3.1.5.4 Succesfactoren

Met duobanen werken zodat er een 'back up' kan worden voorzien ingeval van afwezigheid, is volgens de werknemers een goede oplossing voor administratieve functies waarvan de taken gemakkelijk kunnen worden overgenomen worden. De multi-inzetbaarheid binnen groepen van werknemers wordt door de werkgever gestimuleerd. Voor specifieke functies is het echter moeilijker.

De functionele flexibiliteit maakt het bijvoorbeeld mogelijk om de provinciale medewerkers in periodes waarop ze minder werk hebben (zoals de zomervakantie), tijdelijk in het algemeen secretariaat in te zetten om de vaste ploeg daar te ondersteunen en hen ook de mogelijkheid te geven om op verlof te gaan.

Flexibiliteit is ook wederkerig: werknemers worden verwacht om in te springen waar en wanneer nodig, maar werknemers krijgen vb. in de zomer ook de mogelijkheid om vroeger te starten en/of vroeger te stoppen zodat ze meer tijd hebben voor hun gezin.

Als de afwezigheid omwille van AV-dagen of omwille van 1/5 loopbaanvermindering niet wordt (of kan worden) overgenomen door collega's, gaat de werkgever tijdens de functioneringsgesprekken wel kijken of de betrokken werknemer de taak nog aankan. Indien nodig zullen de nodige maatregelen genomen worden (beperking van het takenpakket of tijdelijk aanwerving bv.) opdat de taken toch beter afgestemd zouden zijn op de werksituatie. Het is volgens de werkgever echter moeilijk om het aantal uren die nodig zijn voor de uitvoering van bepaalde taken, in te schatten. Daarom is overleg met de betrokken werknemers van groot belang. Aandacht hebben voor het welzijn van de werknemers is belangrijk om een zekere kwaliteit in het werk te behouden.

Interne communicatie (nieuwsberichten, mails, ...) wordt ook als essentieel middel gezien om mensen die minder werken, op de hoogte te houden. Het kan soms echter het tegengestelde effect hebben, omdat deze communicatie –door een gebrek aan tijd- enkel vluchtig wordt gelezen.

Tot slot krijgen werknemers die hun AV-dagen niet wensen op te nemen, de mogelijkheid om maximum 3 dagen per jaar op te sparen voor het einde van hun loopbaan, of om ze later op te nemen.

### 3.1.6 Organisatie C (Beroepsopleiding)

#### 3.1.6.1 Voorstelling

Deze casestudie heeft plaats gevonden in een regionaal team van een centrum voor beroepsopleiding. De organisatie heeft in totaal 90 werknemers in dienst: stafmedewerkers, administratieve medewerkers en educatieve medewerkers. Staf- en educatieve medewerkers zijn verdeeld over 7 regio's.

De werknemerspopulatie is vooral vrouwelijk en jong. Een meerderheid van de werknemers werkt deeltijds (3/5 of 4/5). Halftijds werken is echter niet toegelaten in de regio's, wel in de administratie. Veel mensen starten met tijdskrediet en vragen om, eens hun recht op tijdskrediet uitgeput is, naar een deeltijds contract over te stappen. Er is in de organisatie maar één persoon (van de administratie) in een landingsbaan.

In het onderzochte team had één medewerkster recht op AV-dagen.

#### 3.1.6.2 Arbeidsduur en werkorganisatie

##### a) Arbeidsduur

De arbeidsduur voor een voltijdse betrekking bedraagt in de organisatie 35 uren per week of 7 uren per dag. Glijdende werkuren zijn mogelijk. Werknemers moeten van maandag tot vrijdag aanwezig zijn tussen 9u30 en 12u en tussen 13u en 16u, voor de rest kiezen ze zelf hun begin- en einduur, behalve als er vorming of opleiding wordt voorzien.

Het systeem van min- en meer-uren is ook van toepassing; werknemers dienen per semester hun saldo wel terug in balans te krijgen.

Enkele medewerkers werken ook 's avonds, echter nooit na 20u00. Deze uren worden de dag zelf (door later te beginnen) of zo snel mogelijk gerecupereerd.

Deeltijds werkende medewerkers (meestal 4/5) mogen een vrije dag kiezen, in overleg met hun teamverantwoordelijke. Niemand werkt minder uren op dagbasis.

##### b) Werkorganisatie

De organisatie kent piek- en rustigere periodes. Het aantal dienstverleningen is de laatste jaren sterk verhoogd. In piekperiodes bouwen werknemers soms meer-uren op (max. 5u per week voor voltijders en 12u per maand voor deeltijders), die ze in de zomer (kalmere periode) kunnen recupereren.

De planning wordt door de teamverantwoordelijke per half jaar opgemaakt en wordt dagelijks bijgewerkt in functie van de opleidingen die bijkomen of wegvallen en van de (onverwachte) afwezigheden van werknemers. Sommige zaken sturen de werknemers zelf bij.

Bij de planning wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de woonplaats van de werknemers om zo de verplaatsingen te beperken.

De hoofdvakanties van de medewerkers moeten volgens het arbeidsreglement in juli en augustus vallen, en zijn door de werknemer daarbinnen vrij te kiezen.

#### 3.1.6.3 Arbeidstijdregelingen

##### a) Arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen)

Er is in het team maar één persoon die recht heeft op AV-dagen. Deze AV-dagen worden in halve of volle dagen (idealiter) per semester gepland zodat de vormingen en opleidingen in functie daarvan kunnen ingepland worden. Ze kunnen ook aaneensluitend in de vakantie worden opgenomen, wat het best past voor de werkgever aangezien de overbezetting in deze periode.

Er wordt geen vervanging voorzien, de betrokken werknemer wordt op die dag niet ingepland. Het heeft wel een impact op het team aangezien een bepaald aantal dagen betaalde contacten (vormingen en opleidingen) nodig zijn om rendabel te zijn. AV-uren worden afgetrokken van de voorziene uren van voorbereiding en administratief werk ('onbetaald' werk). Hoe meer AV-uren in het team, hoe minder tijd voor dit soort 'onbetaald' werk, wat een extra werkdruk zet op de werknemers van het team.

Gezien het beperkt aantal werknemers die recht hebben op AV-dagen, ligt de organisatie daar echter *'nog niet wakker van'* en wordt er geen specifiek beleid rond deze AV-dagen gevoerd.

#### b) Tijdskrediet en landingsbanen

Tot nu toe werd de 10%-drempel nog niet overschreden. De teamverantwoordelijke krijgt vooral aanvragen voor thematisch verlof.

Werknemers mogen in de organisatie niet halftijds gaan werken, de loopbaanbaanvermindering bedraagt dus altijd 1/5.

De vervanging gebeurt niet rechtstreeks. De teamverantwoordelijke kijkt eerst naar de vraag om te bepalen of iemand extra nodig is of niet. Niet vervangen kan ook een besparing zijn. Indien wel tot vervanging overgegaan wordt, wordt er eerste gekeken onder het zittend personeel wie graag extra contractuele uren wil krijgen. Als er genoeg uren zijn om een contract van minimum 21 uren aan te bieden, kan er ook iemand extern aangeworven worden voor de vervanging.

Een vlinder voor de verschillende regio's aanwerven, zou niet efficiënt zijn gezien de verplaatsingstijd. Bovendien zou die persoon soms geen werk hebben, gegeven de schommelingen in de vraag.

#### c) Ervaren impact

Werknemers die deeltijds gaan werken, doen dit meestal om zo hun privéleven en werk beter te kunnen combineren. Naast de mogelijkheid om minder te gaan werken, hebben vooral de aangeboden flexibilitatemogelijkheden (35 uren-week, glijdende werkuren, min- en meer-uren) een positieve impact op de jobtevredenheid van de werknemers.

De inzetbaarheid van deze deeltijds werkenden is volgens de werkgever echter kleiner, vooral gegeven het beperkt aantal meer-uren dat zij mogen presteren.

Wat AV-dagen betreft, is het volgens de betrokken werknemster aangenaam om extra verlof te hebben, maar of deze bijkomende AV-dagen een effect hebben op de werkbaarheid van de job of op de intentie om langer te blijven werken, is volgens haar moeilijk te voorspellen.

Aan de organisatiezijde spelen AV-dagen echter wel mee in de aanwerving van oudere werknemers, omdat een stijging van het aantal AV-dagen de werkdruk van het team aanzienlijk zou laten verhogen.

De impact van arbeidstijdregelingen wordt versterkt door de verscheidenheid aan statuten binnen de organisatie. Er zijn zowel werknemers met een Gesco-statuut, een niet-Gesco-statuut als met een combinatie van de twee. Dit maakt de planning moeilijk, aangezien de dienstverlening tot op zekere hoogte ook van dit statuut afhangt: sommige dienstverleningen mogen alleen uitgevoerd worden door iemand in een Gesco-statuut of omgekeerd.

#### 3.1.6.4 Succesfactoren

Inhoudelijk kan iedereen op zoveel mogelijk dienstverleningen ingezet worden, zodanig dat hij/zij kan inspringen indien nodig. Dit is echter moeilijker voor specifieke taken (bv. leiden van individuele gesprekken over loopbaanontwikkeling).

Het minimum tewerkstellingspercentage in de organisatie bedraagt nu 80% (28 uren),<sup>9</sup> dit om de planning te vergemakkelijken. Maar dit is ook van belang naar betrokkenheid, inzetbaarheid, enz. van de werknemers toe. Voorbereiding- en administratieve taken nemen bovendien veel tijd (en zijn niet proportioneel aan het tewerkstellingspercentage), waardoor een halftijds werkende werknemer niet genoeg 'betaalde uren' (vorming en opleiding zelf) zou presteren.

De werkgever heeft echter nog geen vraag van werknemers gekregen om minder dan 80% te gaan werken (behalve in de administratie waar één persoon halftijds werkt).

De 35 uren-week, glijdende werkuren en min- en meer-uren geven zowel de werkgever als de werknemers de nodige flexibiliteit om de job te organiseren zodanig dat de combinatie werk en privé vergemakkelijkt wordt.

Wat betreft de werkbaarheid van het werk, is de organisatie ook gestart met een oefening rond 'energiegevers en energievreters'. Dit project zou helpen om functies op basis deze analyse zo aan te passen dat de werkdruk vermindert. Dit project was op het moment van de casestudie echter nog maar pas gestart.

### 3.1.7 Organisatie D (Jeugdwerk)

#### 3.1.7.1 Voorstelling

Deze federatie ondersteunt 400 jeugdwerkingen op verschillende manieren: organisatie van opleidingen en van infosessies, ondersteuning en vertegenwoordiging van professionals en vrijwilligers uit de sector. Daarnaast ondersteunt de organisatie ook 3 werkingen in de regio Antwerpen, waar ze zelf personeel tewerk stelt. De organisatie heeft ook een regiokantoor in Gent.

In totaal zijn 40 werknemers in de organisatie tewerkgesteld. Ongeveer een vierde werkt deeltijds en 5 medewerkers hebben recht op AV-dagen.

#### 3.1.7.2 Arbeidsduur en werkorganisatie

##### a) Arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer bedraagt in de organisatie 38 uren. Werknemers krijgen een vaste uurrooster waar flexibel mee wordt omgegaan, afhankelijk van de noden van de organisatie. Het stelsel van min- en meer-uren is in de organisatie van toepassing, het gemiddelde van 38 uren moet per semester gerespecteerd worden. Werknemers mogen maximum 65 meer-uren accumuleren. Op het eind van elk semester moet het saldo echter op nul staan.

De organisatie van deeltijdbanen is zeer flexibel. Sommige deeltijds werkenden werken elke dag maar beginnen later of stoppen vroeger, anderen nemen volledige dagen vrij, ... Deze keuze is afhankelijk van persoon tot persoon en van de situatie, alles is bespreekbaar. Het gebeurt echter zelden dat iemand beslist om 5 halve dagen te werken (enkel voor- of namiddag). Er wordt wel gevraagd dat de werknemers op dinsdag aanwezig zijn, wanneer dan ook de meeste vergaderingen en overlegmomenten ingepland worden.

Avond- en weekend werk komt in de organisatie vaak voor. Het aantal prestaties op afwijkende werktijden hangt van veel factoren af: het project, de vragen van de werkingen, de vergadering die 's

<sup>9</sup> Nog een paar medewerkers werken momenteel 60%. Deze situatie dateert van vóór dat de verplichting om minimum 80% te werken werd ingevoerd (die verplichting geldt enkel voor de nieuwe aanwervingen en nieuwe aanvragen).



avonds ingepland zijn (bv. met vrijwilligers), enz. Ondersteuningsmedewerkers (allemaal  $\geq 80\%$  tewerkgesteld) werken gemiddeld 3 avonden per week. In de administratie is avond- en weekendwerk echter sporadisch.

Werknemers die 's avonds moeten werken, beginnen indien mogelijk (d.i. als er geen vergadering of overleg wordt gepland) die dag ook later om zo het aantal meer-uren te beperken.

Werknemers die tewerkgesteld zijn in de drie werkingen in Antwerpen, werken systematisch 's avonds en op zaterdag maar niet op maandag. De werkgever probeert zoveel mogelijk geen activiteiten en vergaderingen op maandag te plannen, zodat de betrokken medewerkers twee opeenvolgende dagen vrij kunnen hebben.

#### b) Werkorganisatie

De organisatie heeft de laatste jaren veel veranderingen gekend, vooral op vlak van structuur. Er werden nieuwe functies gecreëerd, de taakomschrijvingen werden aangepast, enz. De indeling van de teams is geen vast gegeven meer.

Het werk wordt over het algemeen vrij individueel georganiseerd (ieder heeft zijn eigen functie), maar er wordt op verschillende manieren en met verschillende mensen in verschillende groepen samengewerkt.

De werkdruk ligt vrij hoog. Er wordt veel met stagiairs gewerkt die specifieke, gerichte opdrachten krijgen. Vrijwilligers hebben in de organisatie een aparte functie (zitten in werkgroepen, projectgroepen). Het zijn vb. mensen die meedenken of artikels schrijven.

De zomerperiode is een rustigere periode, tijdens dewelke werknemers worden gevraagd om hun hoofdvakantie (minimum 2 weken) op te nemen.

### 3.1.7.3 Arbeidstijdregelingen

#### a) Arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen)

Er zijn in de organisatie maar vijf mensen met AV-dagen (35-plussers met 'maar' 5 AV-dagen inbegrepen). Deze dagen worden door de werknemers vrij ingepland. Sommigen kiezen ervoor om een vaste (halve) dag vrij te nemen, anderen sparen deze dagen op en nemen ze op als gewone verlofdagen.

Er wordt echter geen vervanging voorzien, het werk blijft gewoon liggen. Enkel voor dringende zaken springen de collega's in.

#### b) Tijdscrediet en landingsbanen

De 10%-drempel werd nog niet overschreden. Door het feit dat de organisatie redelijk groot is, vormt tijdscrediet volgens de werkgever geen groot probleem.

Er is maar één werknemer in een landingsbaan. De betrokken werknemer heeft zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking verminderd. Zijn takenpakket werd herzien, sommige taken werden door collega's overgenomen, ... Dit gebeurde tegelijkertijd met een structurele verandering binnen de organisatie. Collega's hebben dus niet zozeer meer contractuele uren gekregen om zijn taken over te nemen en er werd ook geen externe vervanging voorzien, maar het takenpakket van de collega's werd sowieso aangepast in het kader van de organisatieverandering.

Twee medewerkers hebben in de zomer een maand voltijds tijdscrediet genomen. Er werd dan geen vervanging voorzien omdat de zomer een relatief rustige periode is binnen de organisatie. De betrokken werknemers hebben afspraken gemaakt en de planning afgestemd op hun afwezigheid.

Eén medewerkster heeft 1/5 tijdskrediet opgenomen. Samen met de directe leidinggevende werden de prioriteiten binnen haar functie opnieuw bekeken en vastgelegd en werd gekeken hoe het werk eventueel anders konden georganiseerd worden. Een deel van haar taken werd ook doorgegeven aan een nieuwe werknemer die in het kader van de structurele reorganisatie bij het team aansloot en die nog geen afgebakend takenpakket had.

De werknemers zelf geven echter aan dat hun job moeilijk in uren kan afgebakend worden. Het is dan ook moeilijk om de noden aan vervanging precies te bepalen. Ze voelen zich echter wel vrij (en die ruimte is er ook) om aan de werkgever aan te geven wanneer ze graag een paar zaken zouden willen doorgeven.

Werknemers in sommige functies zijn ook gemakkelijker te vervangen dan anderen. Verschillende mensen kunnen vb. inspringen voor vragen rond ondersteuning van de werkingen, maar voor beleidstaken is dit moeilijker. In dit geval kan er bv. beslist worden om een paar taken uit te besteden.

Het is al gebeurd dat collega's extra contractuele uren kregen om een aantal taken over te nemen, maar dit komt echter zelden voor.

### c) Ervaren impact

Arbeidstijdregelingen zijn volgens de betrokken werknemers goed om de balans werk-privé te waarborgen. De flexibiliteit die door de werkgever wordt aangeboden (min- en meer-urensysteem, glijdende werkuren, mogelijkheid om vanuit een kantoor dichterbij huis te werken, enz.) speelt ook een belangrijke rol in hun beleving van hun werk en hun jobtevredenheid.

Volgens de werkgever helpt die flexibiliteit om waardevolle werknemers in dienst te houden, die anders misschien zouden uitstromen gegeven de hoge werkdruk in de organisatie.

De werknemers die het stelsel van voltijdse onderbreking in de zomer benutten, geven echter aan dat de weken voor en na de onderbreking heel stresserend zijn, omdat zij *'alles klaar willen hebben'*, zowel voor zichzelf als voor hun collega's.

Voor de werknemer in een halftijdse landingsbaan is het niet altijd evident om gemiddeld maar 2 dagen per week aanwezig te zijn. Niet-dringende zaken blijven gewoon liggen, niet alles wordt door collega's opgevolgd. Als er een specifieke vraag van een bepaalde jeugdwerking komt, moet deze wachten tot de persoon in kwestie aanwezig is. Het heeft dus een zekere impact op de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening.

Andere werknemers die deeltijds werken, geven ook aan dat een paar dingen gewoon blijven liggen of niet opgenomen worden, omdat men zich op meer prioritaire taken moet focussen.

Vooraf voltijds werkende medewerkers *'hebben deugd van AV-dagen'*. Gezien de sterk individuele aard van het werk, is de impact van deze AV-dagen op collega's redelijk beperkt. Maar de werknemer zelf moet echter harder werken op de dagen dat hij/zij aanwezig is, omdat het werk blijft liggen op de dagen dat er niet gewerkt wordt.

Volgens de werkgever wordt de situatie vooral zwaar in de administratie, waar het takenpakket de laatste jaren zeer zwaar geworden is en de werkdruk hoog ligt. De werkdruk wordt nog extra verhoogd door AV-dagen. De werkgever is ervan bewust dat ze daar een oplossing voor zullen moeten zoeken.

De impact op instroom is echter beperkt, omdat er in de sector sowieso weinig oudere sollicitanten zijn. Voor bepaalde jobs is de werkgever wel op zoek naar mensen die ervaring hebben, daarbij speelt het al dan niet recht hebben op AV-dagen geen rol.

#### 3.1.7.4 Succesfactoren

De werkgever heeft aandacht voor de manier waarop het werk georganiseerd kan worden, in die mate dat de werkorganisatie zo optimaal mogelijk is voor zowel de werknemers als de organisatie. De managementcultuur houdt in dat alles bespreekbaar is, en dat er voor alle problemen meegezocht wordt naar een oplossing. Dit zorgt ervoor dat werknemers zich ondersteund voelen.

De organisatie vraagt flexibiliteit van de werknemers die 's avonds en in het weekend moeten werken, maar geeft hen ook de mogelijkheid om hun werk flexibel te organiseren (persoonlijke invulling van uurroosters, glijdende werkuren, min- en meer-uren systeem, enz.). Zoals een werknemer aangeeft: *'da's een beetje geven en nemen'*. Voor alle werkuren die 's avonds of in het weekend worden gepresteerd, krijgen werknemers bovendien 20% extra inhaalrust.

De werkdruk ligt in de organisatie vrij hoog, maar worden opgevangen met *'flexibiliteit en goesting'*. De vervanging van werknemers die AV-dagen of tijdskrediet nemen, gebeurt niet rechtstreeks maar de werkgever houdt de match tussen de vraag en de bezetting wel in de oog om eventueel iemand extra in te zetten wanneer er meer personeelsinzet nodig is.

Volgens een werknemer zelf gebeurt structurele vervanging of verdeling van de taken niet altijd, en *'gebeurt het overnemen van een deel van het takenpakket vaak onder de noemer 'collegialiteit'*.

Tot slot wordt door de werkgever gevraagd dat alle werknemers op dinsdag naar het hoofdkantoor komen. Teamvergaderingen en andere overlegmomenten worden zoveel mogelijk op die dag georganiseerd. Die momenten zijn volgens de werknemers belangrijk voor het gevoel van betrokkenheid van alle werknemers bij de organisatie.

### 3.1.8 Organisatie E (werking kansarme jeugd)

#### 3.1.8.1 Voorstelling

Deze organisatie organiseert dagelijks activiteiten voor diverse groepen kinderen en jongeren in hun vrije tijd. In totaal stelt de organisatie een honderdtal werknemers tewerk, waarvan de meeste deeltijds werken. 18 werknemers hebben recht op AV-dagen.

Jeugdwerkers en coördinatoren zijn verdeeld in 5 gebieden. De casestudie heeft plaatsgenomen in een gebiedsteam van een twaalfstal werknemers die instaan voor een spelotheek, een kinderwerking, een meisjeswerking, een tienerwerking en een jongerenwerking.

#### 3.1.8.2 Arbeidsduur en werkorganisatie

##### a) Arbeidsduur

De arbeidsduur voor een voltijdse betrekking bedraagt in de organisatie 38 uren per week. De spreiding van de werkuren wordt vastgelegd in een vast uurrooster.

Deeltijds werken kan in verschillende vormen en wordt in overleg tussen de werknemer en zijn directe leidinggevende vastgelegd.

De meerderheid van het personeel werkt 's avonds (ongeveer 3 à 4 avonden per week, afhankelijk van de dagen waarop de werking open is) en op zaterdag. Sommige werknemers werken ook op zondag. Ter compensatie voor deze afwijkende werkuren hebben werknemers recht op 6 bijkomende vakantiedagen (a rato van het arbeidsregime) per jaar.

Werkuren hangen af van de aard van de job. De meeste activiteiten vinden plaats op woensdag, donderdag en vrijdag. Normaal gezien werken de jeugdwerkers niet op maandag. Afhankelijk van

de leeftijd van de doelgroep, wordt er ofwel later op de avond gewerkt ofwel vroeger in de namiddag. Een jongerenwerking kan vb. tot 22u00 open zijn, daar waar een tienerwerking tot 20u00 duurt en een kinderwerking tot 18u00-19u00. De organisatie volgt de doelgroep hierin en probeert open te zijn op die momenten waarop de meeste jongeren van de doelgroep bereikt kunnen worden.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen momenten waarop de werking effectief open is (contactmomenten), en zogenaamde ‘administratie-momenten’. Administratie-momenten kunnen wel verschuiven en op andere momenten vallen, terwijl de contactmomenten vastliggen.

Iemand die voltijds werkt moet minimum 50% van zijn/haar tijd met de doelgroep werken tijdens contactmomenten. De overige uren (administratie-momenten) kunnen dan wel tijdens de schooluren vallen. Een medewerker die halftijds werkt, dient tijdens 3 werkdagen zijn/haar werk in te plannen.

Coördinatoren hebben een uurrooster met dagdiensten, maar zij moeten ook vaak avondwerk presteren (avondvergaderingen en andere activiteiten die ‘s avonds worden georganiseerd). Deze uren worden dan zo snel mogelijk gec recupereerd.

#### b) Werkorganisatie

Er zijn in de organisatie slechts een beperkt aantal medewerkers voltijds aan de slag. Volgens de werkgever is dit o.a. het gevolg van een afweging tussen het aantal uren waarvoor de organisatie financiering krijgt, en de noden van de werking. Voor sommige activiteiten moeten bv. altijd minstens 2 werknemers tegelijk aanwezig zijn, maar de beschikbare middelen laten niet toe om 2 voltijdse betrekkingen te betalen. Veel mensen kiezen er ook zelf voor om minder te werken om zo het werk beter te kunnen combineren met hun privéleven of omdat ze nog studeren (eigen aan de organisatie is dat veel werknemers inderdaad nog studeren).

De uurroosters variëren sterk, gezien de aard van de job. Er worden in de organisatie een paar gemeenschappelijke overlegmomenten voorzien, zoals gebiedsteamvergaderingen. Werkoverlegmomenten worden ook regelmatig georganiseerd. Vooral de voltijds werkenden en de medewerkers in zogenaamde grote deeltijdse jobs, gaan daar naar toe.

In de zomerperiode organiseert de organisatie speelpleinen. Tijdens deze periode zijn er minder overlegmomenten en meer activiteiten overdag voorzien. Werknemers hanteren in deze periode dan ook een andere uurrooster: diegenen die bv. tijdens het werkingsjaar op zaterdag werken, werken dan enkel in de week.

Het aantal beschikbare personeelsuren bepaalt het aantal contacturen (waarop een werking open kan zijn). De concrete openingsuren hangen zoals gesteld van de doelgroep af. Werkingen die minder voltijds equivalenten beschikbaar hebben, zijn dan ook gewoon minder open (bv. maar 2 keer in de week).

Werknemers worden aan een bepaalde werking toegewezen maar kunnen ook gevraagd worden om in een andere werking in te springen indien nodig. Maar een vertrouwensband kunnen opbouwen met de doelgroep is heel belangrijk, daarom probeert de organisatie ook om werknemers zoveel mogelijk in dezelfde werking in te zetten.

Werknemers presteren veel overuren, gegeven ook alle externe activiteiten en vergaderingen die buiten de gewone werkuren vallen. De recuperatie van meer-uren kan echter niet ten koste gaan van de vaste aanbod. Veel werkingen beslissen dan ook om tijdelijk de werking voor een korte

periode te sluiten (bv. na een kamp) om zo de werknemers toe te laten het merendeel van deze meer-uren te compenseren.

De organisatie heeft 2 weken collectieve sluiting in de zomer. Het overige verlof wordt ingepland in samenspraak met de collega's en met de coördinator. De enige voorwaarde is volgens de werkgever *'dat de werking moet draaien'*. Werknemers mogen ook niet meer dan 4 weken aaneensluitend verlof nemen in de zomervakantie zonder toestemming van de directie. Werknemers die verlof opnemen, worden door jobstudenten en animatoren vervangen maar er dient steeds minimum 1 vaste werknemer aanwezig te zijn.

Naast de jobstudenten die in de zomer meewerken, worden tijdens het werkjaar ook regelmatig stagiairs uit het hoger onderwijs of het volwassenonderwijs in de organisatie ingezet. Deze stagiairs kunnen soms de afwezigheid van een vaste werknemer opvangen, maar er dient steeds minimum één vaste werknemers aanwezig te zijn.

### 3.1.8.3 Arbeidstijdsregelingen

#### a) Arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen)

Voor het opnemen van AV-dagen gelden dezelfde regels als voor wettelijke verlofdagen. Deze worden in volle dagen opgenomen, na overleg tussen de werknemer en zijn collega's en directe leidinggevende.

Enkele medewerkers wensen echter te starten met het structureel opnemen van AV-dagen in uren vb. door gemiddeld 36 uren per week te werken. Het gaat vooral om werknemers die er niet in slagen om hun AV-dagen op te nemen, omdat het moeilijk kan (of omdat ze dat niet willen) naar de doelgroep en de organisatie toe.

Om een AV-dag op te nemen op een contactmoment, dient hij/zij met de collega's en leidinggevende afspreken; er dient steeds voor gezorgd te worden dat de minimumbezetting tijdens deze contactmomenten kan gerespecteerd worden.

AV-dagen worden inderdaad niet vervangen omdat de organisatie dubbel zoveel middelen nodig heeft voor die uren, wat echter niet mogelijk is met de huidige financiering. De medewerkers blijven dus verantwoordelijk voor hetzelfde takenpakket.

#### b) Tijdskrediet en landingsbaan

Voor de toekenning van tijdskrediet wordt de wettelijke regeling toegepast. De 10%-drempel werd nog niet bereikt. Het is echter wel al gebeurd dat de organisatie aanvragen moest uitstellen omdat de continuïteit van de dienst anders in gedrang kon komen. In de onderzochte jeugdwerking werkten geen medewerkers in landingsbanen.

Wat betreft het al dan niet vervangen van medewerkers in tijdskrediet, maakt de werkgever een onderscheid tussen voltijds en deeltijds tijdskrediet. Een werknemer die zijn/haar loopbaan voltijds onderbreekt, wordt bijna altijd vervangen om er zo voor te zorgen dat de werking kan gegarandeerd worden.

Medewerkers in 1/5 tijdskrediet worden echter niet vervangen. Het is volgens de werkgever moeilijk om een deeltijdse vervanger te vinden, zeker indien de arbeidsduurvermindering enkel tijdelijk is, die flexibel genoeg is en die een goede band met de jongeren op korte termijn kan opbouwen. Het is financieel bovendien niet altijd mogelijk om een vervanger in dienst te nemen. Niet-vervanging laat een stuk (welkome) besparing toe. De consequentie van niet-vervanging is echter wel ofwel dat in het aantal openingsuren (contactmomenten) geschrapt wordt, ofwel dat

werknemers minder tijd hebben voor de administratie (wat extra werkdruk voor de betrokken werknemer en voor zijn/haar collega's met zich meebrengt).

Ook voor een medewerker die halftijds gaat werken, wordt geen vervanging voorzien. Aangezien de meeste werknemers reeds deeltijds werken, is het aantal uren arbeidsvermindering om tot een halftijdse betrekking te komen, niet zo groot. De impact op de afdeling is dan ook minder groot dan indien iemand van een voltijdse naar een halftijdse job gaat.

### c) Ervaren impact

Door de niet-vervanging van AV-dagen en van deeltijds tijdskrediet, ervaren werknemers (zowel de betrokken werknemers als hun collega's) zeker meer druk. Dit kan een impact hebben op de jongeren waarmee gewerkt wordt. Werknemers gaan inderdaad minder psychologische draagkracht hebben om op dezelfde manier te reageren. Een werknemer vertelde dat zij vroeger uit tijdskrediet is teruggekeerd omdat zij niet vervangen werd en omdat ze zag dat de werkdruk bij haar collega's aanzienlijk verhoogde door haar afwezigheid.

De werkgever krijgt ook veel opmerkingen van werknemers dat de werkdruk te hoog is: er wordt meer en meer verwacht van werknemers binnen hetzelfde aantal uren, werknemers ervaren meer werkdruk en dit brengt meer frustraties met zich mee.

Werknemers die deeltijds werken voelen zich niet minder betrokken bij de organisatie. Werknemers zijn meestal zeer geëngageerd naar de doelgroepen toe. Als er extra's worden gevraagd, moeten deeltijds werkenden echter, meer dan voltijds werkenden, steeds de afweging maken of dit niet ten koste gaat van het werk dat ze moeten doen. Vormingen die men volgt of werkgroepen waaraan men deelneemt, gaan vb. dan ten koste van de basiswerking.

Bovendien kan het gegeven dat vooral voltijds werkenden (en werknemers in een grote deeltijdse baan) aanwezig zijn op werkoverlegmomenten er voor zorgen dat halftijdse medewerkers het gevoel hebben dat ze *'niet meer met alles mee zijn'*. Een halftijds werkende medewerker geeft aan dat een halftijds contract *'eigenlijke te weinig is voor de setting'*; de betrokken werknemers kunnen bijna enkel basiswerking doen en de overlegmomenten en externe vergaderingen kunnen ze niet vaak volgen.

Voor de organisatie laat de niet-vervanging van mensen in tijdskrediet besparingen toe, besparingen die toelaten dat men zoveel mogelijk werknemers in dienst kan houden.

#### 3.1.8.4 Succesfactoren

Het aandeel contacturen (tegenover kantooruren) is de laatste jaren gegroeid, zodat de organisatie met een beperkt aantal werknemers zoveel mogelijk dienstverlening kan aanbieden.

De organisatie geeft ook zoveel mogelijk de kans aan deeltijds werkenden die meer uren wensen te presteren, om tijdelijk meer contractuele uren te krijgen, bv. om een collega die langdurig ziek is of in zwangerschapsverlof is, te vervangen. Op die manier kan de vervroegde uitstroom van deze werknemers worden voorkomen.

Tot slot organiseert de organisatie ook lezingen en vormingen voor de werknemers rond omgaan met de emotionele belasting van de job, om het werk zo beter haalbaar te maken.



## 4 | Websurvey: profiel van de bevroagde organisaties

### 4.1 Onderzoeksmethodologie

Via websurvey bevroagen we de organisaties uit de verschillende deelsectoren (zoals deze hoger omschreven werden). In deze webbepvraging kijken we vooral naar regels en afspraken inzake arbeidsduurvermindering en leeftijdsgebonden verlofdagen (AV-dagen) en wat de impact is voor de betrokken werknemers, hun collega's en de organisatie.

#### 4.1.1 De vragenlijst

De vragenlijst is opgebouwd uit verschillende rubrieken.

Vooreerst wordt de bevroagde organisatie in kaart gebracht: hoeveel werknemers telt de organisatie in aantal koppen en in aantal voltijdsequivalenten? Wat is de bezettingssituatie? Welke diensten komen voor in de organisatie? Hoe worden uurroosters georganiseerd? Wordt er op afwijkende werktijden gewerkt?...

Vervolgens wordt er gekeken naar vacatures en instroom van nieuwe werknemers. De eventuele knelpuntvacatures en de aanpak hiervan, komen hier aan bod. Daarnaast wordt de (vervroegde) uitstroom van werknemers ook in kaart gebracht. Er wordt gepeild naar de factoren die volgens de werkgever meespelen in de beslissing van werknemers om de organisatie vroegtijdig te verlaten, en naar het gevoerde beleid om de vervroegde uitstroom van huidige werknemers te voorkomen of te beperken.

Daarnaast besteden we uitgebreide aandacht aan de belangrijkste arbeidstijdsregelingen in de socioculturele sector. Dezelfde vragenstructuur wordt gehanteerd voor de verschillende stelsels (AV-dagen, landingsbanen en andere vormen van tijdskrediet (zorg- en loopbaankrediet)). Ten eerste wordt het beleid rond het stelsel op organisatieniveau in kaart gebracht. Vervolgens wordt er gekeken naar de maatregelen die worden aangewend om de impact van het stelsel (eventueel) op te vangen. Tot slot polsen we naar de impact van de arbeidstijdsregelingen op de betrokken werknemers, op hun collega's en op de organisatie.

Vervolgens komt het beleid rond en de organisatie van deeltijdwerk in het algemeen, aan bod. De impact van deeltijdwerk op de organisatie wordt ook bevroagd.

Ten slotte wordt gepeild naar de activiteiten en de tewerkstelling in de organisatie, 'gisteren', 'vandaag' en 'morgen'.

#### 4.1.2 Werkwijze

De vragenlijst werd door de onderzoeksploeg opgesteld op basis van een vooronderzoek die diende om de relatie tussen arbeidstijdsregelingen en problemen m.b.t. arbeidsinzet en werkdruk te verkennen. De vragenlijst werd met de opdrachtgever besproken en werd vervolgens in LimeSurvey geprogrammeerd.

De vragenlijst werd zo geprogrammeerd dat, door het voorzien van bepaalde routes, enkel de vragen die van toepassing waren voor de respondenten, aangeboden werden.



De e-mailadressen van de persoon die instaat voor het personeelsbeleid en/of de werkorganisatie in de organisaties, werden door verschillende sectororganisaties ter beschikking gesteld.

In eerste instantie ontvingen de organisaties een e-mail met een korte voorstelling van het onderzoek en een link naar de online vragenlijst. De mogelijkheid om de onderzoeksploeg via mail of telefonisch te contacteren ingeval de respondent bijkomende informatie zou wensen, werd aangeboden. In totaal werden 1 832 organisaties uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek.

Om de responsgraad te verhogen, werden er drie herinneringsmails verstuurd om diegenen die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld, te verzoeken de vragenlijst alsnog in te vullen. Ook vanuit de sectororganisaties werden initiatieven ondernomen om de responsgraad te verhogen. De organisaties hebben in totaal 17 weken tijd gekregen om de vragenlijst in te vullen.

### 4.1.3 Responsanalyse

In totaal werd aan 2 137 organisaties een link naar de websurvey toegestuurd. 305 e-mailadressen bleken bij de eerste verzending niet correct te zijn. In totaal hebben dus 1 832 organisaties de uitnodiging om deel te nemen aan het onderzoek, effectief ontvangen.

Van deze 1 832 organisaties hebben er 117 contact met de onderzoeksploeg opgenomen om te laten weten dat ze de vragenlijst niet (verder) kunnen invullen. De voornaamste redenen hiervoor waren: (1) de organisatie stelt geen of maar één werknemer tewerk, (2) de organisatie is ontbonden en bestaat niet meer, (3) de organisatie behoort niet tot PC 329.01 (maar vaak tot PC 329.03) en (4) de vragenlijst is niet van toepassing op de organisatie. Daarnaast gaven 19 respondenten aan dat ze de vragenlijst reeds vanuit een ander e-mailadres hadden ingevuld.

In totaal hebben 449 organisaties de vragenlijst volledig doorlopen, 407 organisaties hebben de vragenlijst gedeeltelijk doorlopen (en 840<sup>10</sup> hebben de vragenlijst niet opgestart). De verdere analyses gebeurden dus in de mate van het mogelijke op een totaal van 856 vragenlijsten. De item-respons kan steeds verschillen en dit niet enkel omdat sommige vragen niet van toepassing zijn op de situatie binnen de organisatie; naarmate de vragenlijst vordert, daalt de itemrespons.

Om na te gaan of de respons (tot op zekere hoogte, wat een aantal kenmerken betreft) representatief is, vergelijken we in onderstaande tabel de respons met de populatie op basis van de kenmerken waarover we beschikken, namelijk het aantal VTE (voltijds equivalenten) en het aantal werknemers (in koppen). Dit gebeurt op basis van RSZ-gegevens op organisatieniveau voor het eerste kwartaal 2012. Deze vergelijking kon gebeuren voor 670 respondenten die de vragen naar aantal werknemers en aantal FTE in hun organisatie invulden.

---

<sup>10</sup> Van deze 840 uitnodigingen kunnen er nog een paar 'dubbels' zijn, d.i. twee of meer e-mailadressen die naar dezelfde organisatie verwijzen.

Tabel 4.1 Vergelijking populatie- en responskenmerken

	Respons n (%)	Populatie n (%)
<b>Aantal VTE</b>		
<1	43 (6,4)	545 (24,5)
1<5	276 (41,2)	995 (44,6)
5<10	158 (23,6)	327 (14,7)
10<20	86 (12,8)	187 (8,4)
20<50	72 (10,8)	126 (5,7)
50 of meer	35 (5,2)	49 (2,2)
Totaal	670 (100,0)	2 229 (100,0)
<b>Aantal koppen</b>		
1-4 wns	250 (37,3)	1 275 (57,3)
5-9 wns	184 (27,5)	385 (17,3)
10-19 wns	105 (15,7)	298 (13,4)
20-49 wns	86 (12,8)	181 (8,1)
50 wns of meer	45 (6,7)	87 (3,9)
Totaal	670 (100,0)	2 229 (100,0)

Bron: RSZ-gegevens (eerste kwartaal 2012) en vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014, eigen bewerkingen

De kleinste organisaties met minder dan 1 VTE in dienst, die bijna een vierde van de populatie vertegenwoordigen, zijn in de respons ondervertegenwoordigd. De opgestelde vragenlijst was immers niet echt van toepassing voor deze kleinste organisaties (zie hoger, redenen van non-respons). Zowel de populatie (zoals reeds gesteld) als de respons bestaat uit veel kleine organisaties. Bijna drie vierde van de populatie (74,6%) en twee derde van de respons (64,8%) heeft minder dan 10 werknemers in dienst.

De grotere organisaties (meer dan 50 werknemers in dienst) uit de respons bevinden zich vooral in de sector van lokale diensteneconomie (11 van de 25 respondenten behorend tot deze werksoort hebben meer dan 50 werknemers in dienst) alsook in de sectoren van beroepsopleiding/trajectbegeleiding, en inburgering, waar ruim een vierde van de bevraagde organisaties meer dan 50 werknemers in dienst heeft (respectievelijk 27,1% en 27,3%).

De respons bestaat grotendeels uit organisaties die rechtstreeks door de Vlaamse overheid worden gesubsidieerd (71,8% van 687 organisaties die deze vraag beantwoordden). De verdeling van de respons naar hoofdactiviteit wordt in onderstaande tabel weergegeven. Organisaties konden meerdere activiteiten aanduiden.

Tabel 4.2 Overzicht van de respons naar (hoofd)activiteit

Gesubsidieerde organisaties (meerdere antwoorden mogelijk) (n=493)	n
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	141
Jeugdwerk	96
Beroepsopleiding, werkervaring, trajectbegeleiding	47
Sport	44
Kunstenorganisaties	43
Milieu- en natuurwerk	34
Armoedebestrijding: Decreet van 21 maart 2003 betreffende de armoedebestrijding	30
Cultureel erfgoed	29
Participatiebevordering	26
Lokale diensteneconomie, lokale dienstencentra	25
Inburgering	22
Ontwikkelingssamenwerking	18
Toerisme	14
Cultuur- en gemeenschapscentra, bibliotheekwerkvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	13
Amateurkunsten	10
Samenlevingsopbouw	10
Media	6
De nominatum in programma H <u>Beleidsdomein CJSM</u> van de begroting van de door de Vlaamse overheid ingeschreven organisaties	2
Andere	18
Niet (rechtstreeks) gesubsidieerde organisaties (meerdere antwoorden mogelijk) (n=194)	n
Lokaal sociaal-cultureel werk	58
Lokaal jeugdwerk	17
Cultuurcentrum/Gemeenschapscentrum	14
Sport	14
Werking kansarme jeugd	7
Musea	4
Andere*	80

\* Gegeven het grote aantal aanduidingen van de categorie 'andere', zeker bij de organisaties die niet rechtstreeks gesubsidieerd worden, geven we in bijlage een tabel met een mogelijke indeling in categorieën, na hercodering van de antwoorden die gegeven werden op de open antwoordcategorieën 'andere'.

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

De respons bestaat grotendeels uit organisaties actief in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (31%), in het jeugdwerk (15%), in sport (9%) in beroepsopleiding, werkervaring, trajectbegeleiding (8,9%), en in kunsten (7,7%). Het aantal respondenten per (hoofd)activiteit blijft echter globaal genomen klein, wat verdere analyses en formuleren van uitspraken per hoofdactiviteit moeilijk maakt.

## 4.2 Werktijden

### 4.2.1 Werken op afwijkende werktijden

Er werd aan alle respondenten gevraagd of er binnen hun organisatie '*door de werknemers ook op afwijkende werktijden dient gewerkt te worden*'. Van de 676 respondenten die deze vraag hebben beant-

woord, geeft 58,6% aan dat er binnen hun organisatie regelmatig op afwijkende werktijden dient gewerkt te worden<sup>11</sup> en 31,5% dat er sporadisch op afwijkende werktijden dient gewerkt te worden. Enkel 9,9% van de respondenten geeft aan dat werken op afwijkende werktijden in hun organisatie nooit gebeurt<sup>12</sup>.

Enkel respondenten die hier hebben aangegeven dat er binnen hun organisatie ‘regelmatig’ of ‘sporadisch’ op afwijkende werktijden dient gewerkt te worden (n=609), kregen de vragen over werktijden en werkschema’s in de organisatie (die in dit hoofdstuk verder worden besproken), aangeboden.

#### 4.2.2 Diensten en aanwezigheid van werknemers op afwijkende werktijden

In deze paragraaf bespreken we de verschillende diensten die in de bevraagde organisaties voorkomen en de momenten waarop werknemers aan de slag zijn binnen de organisatie.

Tabel 4.3 Diensten (shiften) die in de organisatie voorkomen (n=609)

	n	(%)
Vroege of ochtenddienst	62	(10,2)
Dagdienst	548	(90)
Late of avonddienst	301	(49,2)
Nachtdienst	36	(5,9)
Weekenddienst	289	(47,5)

Bron Vragenlijst ‘De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01’, HIVA-KU Leuven, 2014

De sector is vooral overdag, ‘s avonds en in het weekend actief. Dagdienst komt in de meeste organisaties voor (90%). Daarnaast is er in bijna de helft van de organisaties een avonddienst (49,2%) en/of een weekenddienst (47,5%). In 38,6% van de organisaties komen zowel avond- als weekenddiensten voor.

Het aantal organisaties waarin nacht-<sup>13</sup> of ochtenddienst<sup>14</sup> voorkomen is beperkt (respectievelijk 5,9% en 10,2%).

Naast afwijkende werktijden, komen *onderbroken diensten* (of medewerkers die werken in gesplitste uurroosters) ook voor in 16,9% van de bevraagde organisaties. Het betreft echter meestal maar een minderheid van het personeel.

#### 4.2.3 Beleid inzake werken op afwijkende werktijden

Er werd in de vragenlijst ook gepolst naar de aanwezigheid van maatregelen om bepaalde categorieën van werknemers te behoeden voor teveel afwijkende diensten binnen de organisaties.

11 In de sectoren van jeugdwerk, amateurkunsten, kunstorganisaties en media komt werken op afwijkende werktijden in meer dan drie organisaties op vier regelmatig voor. In de sectoren van beroepsopleiding en trajectbegeleiding, milieu- en natuurwerk, ontwikkelingssamenwerking en cultureel erfgoed, komt het in minder dan de helft van de organisaties regelmatig voor. (let wel, voor sommige sectoren tellen we weinig observaties)

12 We kunnen geen verschillen naar grootte vaststellen

13 Nachtdiensten lijken vaker voor te komen binnen jeugdwerk, cultuur- en gemeenschapscentra en kunstorganisaties (let wel, kleine aantallen).

14 Ochtenddiensten lijken vaker voor te komen binnen toerisme, beroepsopleiding en trajectbegeleiding en sport (let wel, kleine aantallen).

Op de vraag of *oudere werknemers* in de organisatie behoed worden voor teveel onregelmatige prestaties, wisselende diensten, avond- of weekendwerk, antwoordden slechts 58 (10%) van de 583 respondenten die de vraag hebben ingevuld, dat dit in hun organisaties het geval is.<sup>15</sup> Uitzonderingen voor deze doelgroep worden dus niet zo vaak toegepast. De meest voorkomende aanpassingen zijn de mogelijkheid bieden om *vermindering te vragen van (of vrijstelling te vragen voor) het doen van avonddiensten* (n=12), *van weekenddiensten* (n=7) en/of van *onregelmatige diensten* (n=8).

Het beleid inzake werken op afwijkende werktijden naar deeltijds werkenden en naar werknemers met gezinslast toe, werd ook gevraagd. De antwoorden worden in onderstaande tabel weergegeven.

**Tabel 4.4**      **Beleid inzake werken op afwijkende werktijd voor deeltijds werkenden en werknemers met gezinslast (n = aantal organisaties die aangeven dat ze dergelijk beleid hanteren)**

	Deeltijds werkenden		Werknemers met gezinslast	
	n	(%)	n	(%)
Geen specifieke regels	505	(82,9)	441	(72,4)
Werknemers in een roterend systeem krijgen de mogelijkheid om over te schakelen naar vaste diensten (roteren valt weg)	3		4	
Werknemers krijgen de mogelijkheid om vermindering te vragen van (of vrijstelling te vragen voor) het doen van				
a. Nachtdiensten	0		2	
b. Avonddiensten	5		14	
c. Weekenddiensten	5		21	
d. Vroege diensten	0		3	
Werknemers in onderbroken diensten/gesplitste uurroosters krijgen de mogelijkheid om deze diensten te verminderen of dit systeem te verlaten	1		1	
Werknemers in onregelmatige diensten kunnen vermindering krijgen van (of vrijstelling krijgen voor) het verrichten van onregelmatige diensten	9		24	
<b>Totaal aantal organisaties met afwijkende werktijden (n=609)</b>	<b>609</b>	<b>(100,0)</b>	<b>609</b>	<b>(100,0)</b>

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Het merendeel van de werkgevers die deze vraag gesteld kregen omdat ze werknemers tewerk stellen op afwijkende werktijden, stelt dat ze *geen specifieke regels* hanteren voor deeltijdse werkende werknemers (82,9%) en/of werknemers met gezinslast (72,4%).<sup>16</sup>

Wanneer aan de organisaties die wel aangeven bepaalde regels te hanteren, de vraag gesteld werd naar de aard van de gehanteerde regels, beantwoordde slechts een beperkt aantal organisaties deze verdere vraagstelling. Het krijgen van vermindering of vrijstelling van bepaalde diensten of van onregelmatige diensten, het overstappen naar vaste diensten, ... zijn allemaal mogelijk maar slechts in een beperkt aantal organisaties.

Toch wel opmerkelijk is dat een aantal organisaties een gezinsvriendelijk beleid proberen uit te werken. Op de vraag of de organisatie andere regels hanteert rond werken op afwijkende werktijden naar werknemers met gezinslast toe, geven niet alleen 24 respondenten aan dat deze groep vermindering of vrijstelling kan krijgen voor het verrichten van onregelmatige diensten. 21 organisaties laat toe om het aantal weekenddiensten te verminderen, 18 respondenten geven aan dat deze werknemers de mogelijkheid krijgen om *van thuis uit te werken*. Daarnaast komen *flexibele uren* om werk en gezin op elkaar af te stemmen (n=13) en *glijdende uren* (n=4) ook voor.

<sup>15</sup> We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

<sup>16</sup> De grotere organisaties hanteren wel vaker specifieke regels dan de kleinere organisaties.

Er werden door enkele organisaties ook andere categorieën van werknemers aangehaald die behoed worden voor teveel afwijkende werkuren. Het gaat om administratieve medewerkers (n=8), personen met arbeidsbeperking of gezondheidsproblemen (n=5) en zwangere werknemers (n=3).

#### 4.2.4 Het opstellen van werkschema's

We polsten bij de organisaties waar op afwijkende werktijden diende gewerkt te worden (n=609), naar de wijze waarop de werkschema's worden opgesteld. De vraag werd beantwoord door 578 organisaties.

Tabel 4.5 Het opstellen van werkschema's binnen de organisatie

	n (%)
De werkschema's worden grotendeels bepaald door werknemers/het team zelf, binnen vastgelegde principes	345 (59,7)
De werkschema's worden door de verantwoordelijke bepaald en deze houdt waar mogelijk rekening met bepaalde wensen van alle werknemers	131 (22,7)
De werkschema's worden door de verantwoordelijke bepaald en deze houdt waar mogelijk rekening met bepaalde wensen van de werknemers, waarbij een voorrangsmechanisme gehanteerd wordt	15 (2,6)
De werkschema's worden door de organisatie/de verantwoordelijke bepaald, zonder inbreng van de werknemers	6 (1)
Niet van toepassing	81 (14)
Totaal	578 (100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Opmerkelijk is dat in het merendeel van de organisaties, de werknemers veel autonomie krijgen bij het opstellen van de werkschema's. Dit is waarschijnlijk gerelateerd aan de aard van de activiteiten en het werk, de kleinere organisaties in de sector, een meer informele organisatiecultuur. De meerderheid van de organisaties (59,7%) laat *'de werknemers of het team hun werkschema's grotendeels zelf bepalen, binnen vastgelegde principes'*<sup>17</sup>. Daarnaast worden slechts in nog geen kwart (22,7%) van de organisaties, werkschema's *'door de verantwoordelijke bepaald, die waar mogelijk rekening houdt met bepaalde wensen van alle werknemers'*<sup>18</sup>. Andere vormen van het bepalen van de werkschema's, komen niet veel voor. Opmerkelijk is dus opnieuw de cultuur waarbij werknemers veel autonomie en flexibiliteit lijken te krijgen bij het invullen van hun werk.

In slechts 15 organisaties wordt bij het opstellen van de werkschema's een *voorrangsmechanisme* gehanteerd. We polsten bij deze organisaties ook naar de categorieën van werknemers die voorrang krijgen: vnl. ouders met jonge kinderen, alleenstaande ouders, werknemers in opleiding werknemers die het werk hervatten na een periode van arbeidsongeschiktheid, of mantelzorgers, krijgen voorrang bij het opstellen van werkschema's.

Naast de organisatie van de werkschema's werd er ook gepeild naar *'de mogelijkheid voor werknemers om onderling van shift te ruilen met een collega, nadat het definitieve werkschema vastgeklikt is'*. Bijna alle organisaties (99,2%) antwoordden dat deze mogelijkheid binnen de organisatie bestaat, vaak wel onder bepaalde voorwaarden (42,1% van de organisaties laat onderling wisselen altijd toe, 57,1% enkel onder bepaalde voorwaarden). Slechts 2 organisaties laten onderling ruilen niet toe.

<sup>17</sup> Dit lijkt vaker voor te komen in jeugdwerk, kunstorganisaties en armoedebestrijding (in meer dan twee op drie van deze organisaties) en in samenlevingsopbouw (in 7/9 organisaties), (let wel, kleine aantallen).

<sup>18</sup> Dit lijkt vaker voor te komen in lokale diensteconomie en toerisme (let wel, kleine aantallen).

### 4.3 Bezettingssituatie

In de vragenlijst werd gepolst naar de situatie inzake personeelsbezetting die het best van toepassing was op de organisatie in 2013.

De meest voorkomende situatie in de bevraagde organisaties (n=674) is, op basis van de antwoorden van de respondenten, een situatie waarbij een *beperkt aantal periodes van onderbezetting, afgewisseld worden met een passende bezetting* (35,6%)<sup>19</sup>. Daarnaast geeft 29,7% van de organisaties aan dat er *'meestal een passende bezetting van het personeel'* was, maar bijna één organisatie op drie (29,1%) kampt met structurele onderbezetting en stelt dat er *'voortdurend te weinig personeel aanwezig was om het werk uit te voeren (onderbezetting)'*<sup>20</sup>. Andere situaties komen amper voor.

Aan respondenten die stellen dat er bijna voortdurend te weinig personeel aanwezig was om het werk uit te voeren (n=196), werd gevraagd welke acties zij ondernomen hebben of ondernemen om deze onderbezetting aan te pakken. De antwoorden van de respondenten worden in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 4.6 Ondernomen acties om de onderbezetting aan te pakken (n=196)

	n	(%)
Er werden geen speciale maatregelen genomen	40	(20,4)
Extra werknemers werden aangeworven of we overwogen dit	42	(21,4)
Er werden geen extra werknemer(s) aangeworven, maar: (meerdere antwoorden mogelijk)		
er werden vrijwilligers ingezet	51	
aanwezige werknemers presteren meer- of overuren met recuperatie	28	
er worden extra middelen gezocht	28	
de activiteiten zijn beperkt of uitbesteed (eventueel naar freelancers)	24	
het werk is zodanig georganiseerd en/of werknemers zijn zodanig opgeleid zodat werknemers op verschillende posities binnen de organisatie inzetbaar zijn	21	
er werden stagiairs ingezet	15	
het werkschema van aanwezige werknemers is aangepast	6	
er werden jobstudenten ingezet	4	
de contractuele arbeidstijd van deeltijdse medewerkers werd opgetrokken	2	

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Het is vooreerst opvallend dat een vijfde van de organisaties (20,4%)<sup>21</sup> die aangeven dat er het voorbije jaar voortdurend te weinig personeel aanwezig was om het werk uit te voeren, *geen speciale maatregelen* heeft genomen om het probleem op te lossen. Slechts in één organisatie op vijf werd extra personeel aangeworven (of werd dit overwogen).<sup>22</sup>

Het merendeel van de organisaties ondernam dus andere acties. Bij de organisaties die het probleem wel proberen aan te pakken, gebeurt dit door *vrijwilligers* in te zetten (meer dan een kwart van de organisaties met onderbezetting doet beroep op vrijwilligers om het arbeidsvolume te vergroten).<sup>23</sup>

19 Dit komt vaker voor in organisaties die rechtstreek door de Vlaamse overheid zijn gesubsidieerd (37,9%) dan in anderen (30,2%)

20 In volgende subsectoren komt structurele onderbezetting in bijna de helft van de organisaties voor: armoedebestrijding, kunst-organisaties, participatiebevordering en media. Kleinere organisaties lijken ook vaker te kampen te hebben met situaties van onderbezetting dan grotere organisaties. We kunnen geen verschillen vaststellen naar subsidiëring. Let wel, kleine aantallen.

21 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

22 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

23 Dit komt vaker voor in kleinere dan in grotere organisaties. Het verschil is echter niet significant.

De aanwezige werknemers *meer- of overuren* laten presteren, met recuperatie, gebeurt vervolgens in 14,3% van de organisaties<sup>24</sup>. De activiteiten uitbesteden (eventueel naar *freelancers*), werd ook door 24 (12,2%)<sup>25</sup> van de werkgevers aangegeven als ondernomen actie.

Op de open vraag naar andere acties om de onderbezetting aan te pakken, antwoordden 28 respondenten (14,3%) spontaan dat ze *extra financieringsbronnen / subsidies* zoeken.

#### 4.4 Bijkomende werkrachten

Vrijwilligers blijken dus zeer actief in de sector en een belangrijke bijdrage te leveren. Er werd aan de respondenten ook gevraagd of ze beroep doen op nog andere personeelscategorieën nl. uitzendkrachten, jobstudenten, stagiairs en occasionele medewerkers.

Tabel 4.7 Doet u organisatie beroep op volgende personeelscategorieën?

	Ja, regelmatig n (%)	Zelden n (%)	Nee, nooit n (%)
Stagiairs (n=651)	284 (43,6)	205 (31,5)	162 (24,9)
Occasionele medewerkers (n=642)	161 (25,1)	132 (20,6)	349 (54,4)
Jobstudenten (n=643)	89 (13,8)	177 (27,5)	377 (58,6)
Uitzendkrachten (n=631)	48 (7,6)	86 (13,6)	497 (78,8)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Uit bovenstaande tabel blijkt dat bijna de helft van de bevroegde organisaties regelmatig *stagiairs* inzet<sup>26</sup>. *Occasionele medewerkers* worden ook in een kwart van de organisaties regelmatig en in een vijfde zelden ingezet.<sup>27</sup> *Jobstudenten* worden eerder 'zelden' dan 'regelmatig' ingezet<sup>28</sup>. Tot slot komen *uitzendkrachten* niet veel voor in de sector<sup>29</sup>.

Meer specifiek werd ook gepolst in de organisaties waar op afwijkende werktijden dient gewerkt te worden, naar de categorieën van werknemers waarop de organisatie beroep doet om het werk buiten de gewone werkuren (op afwijkende werktijden) op te vangen.

24 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

25 Dit komt vaker voor in kleinere (<10 werknemers) dan in grotere organisaties

26 Stagiairs komen in de meerderheid van de organisaties van volgende subsectoren regelmatig voor: jeugdwerk (63/97), amateurkunsten (7/9), samenlevingsopbouw (7/11), ontwikkelingssamenwerking (14/23) en media (6/7) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

27 Occasionele medewerkers worden vooral ingezet in organisaties uit volgende subsectoren: amateurkunsten (6/10), kunstorganisaties (32/50), sport (25/61) en media (4/8) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

28 Jobstudenten worden vooral ingezet in jeugdwerk (22/98 organisaties doen daar regelmatig beroep op), milieu- en natuurwerk (10/41) en toerisme (9/18) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

29 Uitzendkrachten worden meer ingezet in kunstorganisaties dan in andere sectoren (18/48 organisaties van deze subsector doen regelmatig beroep op uitzendkrachten) (let wel, opnieuw kleine aantallen).



**Tabel 4.8** In welke mate wordt er binnen de organisatie een beroep gedaan op volgende categorieën van medewerkers om het werk buiten de gewone werkuren op te vangen?

	Elke week		Minstens een keer per maand		Tijdens bepaalde periodes		Zelden		N.v.t.	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Vrijwilligers (n=563)	153	(27,2)	65	(11,5)	73	(13,0)	96	(17,1)	176	(31,3)
Stagiairs (n=547)	26	(4,8)	29	(5,3)	81	(14,8)	129	(23,6)	282	(51,6)
Zelfstandigen (n=535)	24	(4,5)	23	(4,3)	27	(5,0)	66	(12,3)	395	(73,8)
Uitzendkrachten (n=533)	9	(1,7)	8	(1,5)	20	(3,8)	43	(8,1)	453	(85,0)
Jobstudenten (n=535)	7	(1,3)	3	(0,6)	71	(13,3)	78	(14,6)	376	(70,3)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Hieruit blijkt dat vooral *vrijwilligers* worden ingezet om het werk op afwijkende werktijden mee op te vangen. Dit gebeurt inderdaad wekelijks in meer dan een vierde van de organisaties (27,2%) met werk buiten de gewone werkuren<sup>30</sup>.

## 4.5 Tewerkstellingskenmerken

### 4.5.1 Arbeidsovereenkomsten

Op basis van de antwoorden van de respondenten verzamelden we informatie over de arbeidsovereenkomst van 9 227 werknemers in de socioculturele sector. Onderstaande cijfers geven de stand van zaken op het niveau van de werknemers, het organisatieniveau komt hier niet aan bod.

**Tabel 4.9** Aantal werknemers per soort arbeidsovereenkomst

	n	(%)
Contract van onbepaalde duur	8 092	(87,7)
Contract van bepaalde duur	950	(10,3)
Contract voor duidelijk omschreven werk	51	(0,6)
Vervangingscontract	134	(1,5)
Totaal	9 227	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Bijna 9 op 10 werknemers uit de door ons bevraagde steekproef hebben een contract van onbepaalde duur (87,7%), 10,3% heeft een contract van bepaalde duur (10,3%).<sup>31</sup>

Slechts een kleine minderheid van de werknemers uit de steekproef worden met een contract voor duidelijk omschreven werk (0,6%) of een vervangingscontract (1,5%) tewerkgesteld.

<sup>30</sup> Dit komt vooral voor in volgende subsectoren: jeugdwerk (36/93 organisaties doen daar elke week beroep op vrijwilligers om het werk op afwijkende werktijden op te vangen), cultuur- en gemeenschapscentra (12/20), kunstorganisaties (15/46), participatiebevordering (8/24) en armoedebestrijding (10/30) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

<sup>31</sup> Contracten van bepaalde duur lijken vaker voor te komen in de kleinere organisaties dan in de grotere organisaties.

#### 4.5.2 Leeftijdsverdeling

Op basis van de antwoorden van de respondenten verzamelden we informatie over de leeftijd van 7 140 werknemers uit de socioculturele sector. De antwoorden van de respondenten worden hieronder weergegeven.<sup>32</sup>

Tabel 4.10 Leeftijdsverdeling

	Koppen		Voltijds equivalenten	
	n	(%)	n	(%)
<26 jaar	530	(7,4)	342,30	(7,1)
26<35 jaar	1 943	(27,2)	1 349,16	(28,0)
35<45 jaar	1 945	(27,2)	1 278,78	(26,5)
45<50 jaar	1 003	(14,0)	711,69	(14,7)
50<55 jaar	907	(12,7)	599,37	(12,4)
>=55 jaar	812	(11,4)	543,74	(11,3)
Totaal	7 140	(100,0)	4 825,04	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de socioculturele sector zoals vertegenwoordigd in onze steekproef van medewerkers, een redelijk jonge sector is -in vergelijking met de social profit sector in het algemeen - met een meerderheid van de werknemers (61,8%) die jonger dan 45 jaar is.<sup>33</sup>

#### 4.5.3 Tewerkstellingspercentage

In de websurvey zijn we nagegaan hoeveel werknemers op 31/12/2013 in de organisatie tewerkgesteld waren, op basis van het tewerkstellingspercentage. Op basis van de antwoorden van de respondenten verzamelden we informatie over het tewerkstellingspercentage van 7 676 werknemers uit de socioculturele sector.

Uit deze cijfers blijkt dat 48,1% van de werknemers van de bevroegde organisaties voltijds (100%) werkt. Wat betreft deeltijds werkenden, 25,2% van de steekproef van werknemers heeft een tewerkstellingspercentage dat ligt tussen 50% en 70% van een voltijdse betrekking. 9% van de werknemers werkt minder dan halftijds in de organisatie, en 17,7% werkt tussen 70% en 100%.<sup>34</sup>

32 Niet alle respondenten die het aantal koppen per leeftijdscategorie hebben ingevuld, hebben ook het aantal VTE per leeftijdscategorie ingevuld, en omgekeerd.

33 Naar werksoort toe, tellen *cultuur- en gemeenschapscentra* (n=30) het hoogste aandeel 45-plussers met 56,3% van de werknemerspopulatie uit de respons die 45 jaar is of ouder. Daarna volgen de subsectoren *toerisme* (n=21) en *cultuur erfgoed* (n=39) met allebei 54,3% 45-plussers. De jongste subsectoren zijn *armoedebestrijding* (n=32) met 22,9% 45-plussers, *inburgering* (n=24) met 23,2% en *participatiebevordering* (n=26) met 25,8%, *samenlevingsopbouw* (n=12) met 26,1% en *jeugdwerk* (n=103) met 27,4%.

34 Naar werksoort toe, zien we dat een meerderheid van de werknemers in *toerisme* (n=21) voltijds werkt (met 72,1% van de werknemers die voltijds werkt), in *beroepsopleiding en trajectbegeleiding* (n=61) werkt 70%, voltijds, in *cultuur- en gemeenschapscentra* (n=31) werkt 65,4%, voltijds, in *jeugdwerk* (n=103) werkt 63,5% voltijds en in *sport* (n=62) werkt 62,7% voltijds. Wat betreft de werksoorten met het kleinste aandeel voltijds werkende werknemers, geeft geen enkel organisatie van *Armoedebestrijding* (n=12) of *Samenlevingsopbouw* (n=12) aan voltijds werkende werknemers in dienst te hebben. Binnen het *cultureel erfgoed* (n=39) werkt 14,3% van de werknemers voltijds en in *amateurlunten* (n=10) bedraagt dit aandeel 25%.

**Tabel 4.11** Aantal werknemers per tewerkstellingspercentage

	<b>n</b>	<b>(%)</b>
<50% (deeltijds)	694	(9,0)
50%<70% (deeltijds)	1 931	(25,2)
70%<80% (deeltijds)	406	(5,3)
80%<90% (deeltijds)	644	(8,4)
90%<100% (deeltijds)	306	(4,0)
100% (voltijds)	3 695	(48,1)
<b>Totaal</b>	<b>7 676</b>	<b>(100,0)</b>

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

# 5 | Verdieping van de praktijken, problemen en oplossingen: werkgevers en werknemers aan het woord

## 5.1 Inleiding

Op basis van de afzonderlijke casebespreking en van de analyse van de antwoorden op de websurvey, zullen we in dit hoofdstuk overgaan tot een transversale analyse van de organisatiecases en van de respons op de websurvey. We geven hier de verschillende problemen, praktijken en oplossingen m.b.t. arbeidstijdregelingen en werkdruk in organisaties weer.

De bevindingen op basis van de websurvey laten toe een aantal beschrijvende vaststellingen in de breedte te formuleren. Deze beschrijvende analyses worden aangevuld met elementen uit de verschillende cases, die toelaten om meer in de diepte op zoek te gaan naar verklaringen en verbanden.

## 5.2 Arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen)

In eerste instantie bespreken we de verschillende *praktijken, uitdagingen en oplossingen* die organisaties ervaren en toepassen met betrekking tot de zogenaamde *AV-dagen* in hun organisatie.

Alvorens met de analyse van de cases en van de antwoorden op de websurvey te beginnen, is het belangrijk om te melden dat de socioculturele sector gekenmerkt wordt door een groot aandeel organisaties die een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van minder dan 38 uren hanteren.

De 36-uren week voor 45-plussers die door de *CAO van 15 december 2003 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties voor oudere werknemers in de socioculturele sector* werd ingevoerd, is in sommige organisaties dus voor alle werknemers, ongeacht de leeftijd, reeds van toepassing. In deze organisaties zullen werknemers pas vanaf 50 jaar hun eerste AV-dagen krijgen.

### 5.2.1 Praktijken in de organisaties

#### 5.2.1.1 Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?

Het merendeel van de bevraagde organisaties (n=488, 80,4%) telde gedurende de laatste 3 jaar werknemers die recht hebben op AV-dagen.<sup>35</sup>

##### a) Planning

In de werkgeversbevraging polsten we naar het beleid dat in de organisatie gevoerd wordt rond het opnemen van deze AV-dagen (ongeacht de aanwezigheid van rechthebbenden). Deze vraag werd beantwoord door 588 respondenten.

De overgrote meerderheid van de organisaties (81,3%) geeft aan dat er *geen specifieke regels* gehanteerd worden voor deze AV-dagen en dat de algemene verlofregeling van toepassing is. Een minderheid (18,7%) geeft echter wel aan dat er *specifieke regels* gelden met betrekking tot het opnemen

---

<sup>35</sup> 607 organisaties beantwoordden deze vraag.

van AV-dagen. Specifieke regels worden vaker gehanteerd in grotere dan in kleinere organisaties. Opmerkelijk is dat een aantal organisaties aangeven dat hun 55-plussers deze AV-dagen kunnen opsparen tot het einde van hun loopbaan.

Tabel 5.1 Wat is het beleid rond het opnemen van AV-dagen in uw organisatie? (n=588)

	n	(%)
Er zijn geen specifieke regels voor deze AV-dagen; de algemene verlofregeling is van toepassing	478	(81,3)
Er zijn specifieke regels met betrekking tot het opnemen van deze AV-dagen	110	(18,7)
<b>Er zijn specifieke regels nl. (meerdere antwoorden mogelijk) (n=110)*</b>	<b>n</b>	<b>(%)</b>
Deze AV-dagen kunnen ook opgenomen worden in uren	39	(35,4)
Deze AV-dagen kunnen (enkel) opgenomen worden tijdens vooraf vastgelegde, 'kalmere' periodes	23	(20,9)
Deze AV-dagen kunnen (enkel) gebruikt worden om systematisch op weekbasis minder te werken	20	(18,2)
Deze AV-dagen kunnen (enkel) in 'snipperdagen' worden opgenomen	20	(18,2)
Deze AV-dagen kunnen (enkel) opgenomen worden indien aan bepaalde voorwaarden qua bezetting voldaan is (vb. aanwezige 'skill mix',...)	16	(14,5)
Deze AV-dagen kunnen enkel opgenomen worden als de wettelijke verlofdagen uitgeput zijn	15	(13,6)
De AV-dagen dienen gespreid (volgens een vastgelegd stramien) opgenomen te worden	13	(11,8)
De niet-opgenomen AV-dagen kunnen opgespaard worden/overgedragen worden naar volgend kalenderja(a)ren	10	(9,1)
Verlofaanvragen van werknemers die geen recht hebben op extra verlofdagen gaan voor op het opnemen van deze AV-dagen	1	(0,9)

\* Naast deze antwoordcategorieën bestond de mogelijkheid voor de respondenten om via een open vraag de gehanteerde regels meer in detail toe te lichten.

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01-HIVA KU Leuven, 2014

Uit de resultaten blijkt dat de gehanteerde regels vnl. betrekking hebben op het (deels) opnemen van AV-dagen (zeker voor de oudste groep) in uren, die vaak *ingebouwd worden in de uurroosters (zodat er systematisch minder gewerkt wordt op weekbasis)*. Organisaties maken ook melding van een *combinatie*: een deel van de AV-dagen kan in snipperdagen opgenomen worden, een deel wordt ingebouwd in de uurroosters.

AV-dagen laten opnemen tijdens vooraf vastgelegde, *kalmere periodes* wordt ook door één organisatie op vijf aangegeven.

In totaal geven dus 488 organisaties aan dat ze gedurende de laatste 3 jaar werknemers die recht hebben op AV-dagen, in dienst hadden. Aan deze organisaties werd gevraagd of deze werknemers er in slagen om de AV-dagen waarop ze recht hebben, op te nemen.<sup>36</sup>

Tabel 5.2 Slagen de medewerkers in de organisatie erin de AV-dagen op te nemen?

	Ja, altijd n (%)	Vaak n (%)	Soms n (%)	Nooit n (%)	Totaal n (%)	N.v.t. n (%)
De groep van 35-44 jaar	216 (81,5)	34 (12,8)	12 (4,5)	3 (1,1)	265 (100,0)	18
De groep van 45-49 jaar	202 (68,9)	66 (22,5)	21 (7,2)	4 (1,4)	293 (100,0)	45
De groep van 50-54 jaar	191 (60,8)	75 (23,9)	32 (10,2)	16 (5,1)	314 (100,0)	45
De groep van 55 jaar en ouder	163 (55,1)	61 (20,6)	45 (15,2)	27 (9,1)	296 (100,0)	70

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01-HIVA KU Leuven, 2014

36 Let wel, niet alle organisaties die gedurende de laatste 3 jaar rechthebbende werknemers in dienst hadden, hebben deze vragen beantwoord.

Uit de bevindingen blijkt dat, naarmate de werknemers ouder worden (en ze recht hebben op meer AV-dagen), ze er moeilijker in slagen om binnen de organisatie alle AV-dagen waar ze recht op hebben, ook effectief op te nemen. Zo slagen in 81,5% van de bevroegde organisaties de werknemers uit de groep van 35-44 jaar er altijd in om hun AV-dagen op te nemen. Dit aandeel daalt naargelang de leeftijdscategorie: slechts in 55,1% van de organisaties slaagt ook de oudste leeftijdscategorie er in om steeds alle AV-dagen op te nemen. Zoals reeds gesteld kan de mogelijkheid die door sommige organisaties wordt aangeboden, om AV-dagen op te sparen tot aan het einde van de loopbaan voor deze oudste leeftijdscategorie hierin ook een rol spelen.

#### b) Vervanging

Aan de werkgevers die gedurende de voorbije 3 jaren werknemers met AV-dagen in dienst hadden (n=488), vroegen we of er gedurende deze periode nieuwe werknemers aangeworven werden om de gevolgen van AV-dagen te compenseren. 476 werkgevers beantwoordden deze vraag.

**Tabel 5.3**      **Werden er gedurende de voorbije 3 jaar nieuwe werknemers aangeworven om de gevolgen van AV-dagen te compenseren?**

	n	(%)
Ja	19	(4,0)
Gedeeltelijk	43	(9,0)
Nee	414	(87,0)
Totaal	476	(100,0)

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01-HIVA KU Leuven, 2014

In 414 organisaties (87,0%) werden *geen nieuwe werknemers* in dienst genomen om de gevolgen van AV-dagen te compenseren. In 43 (9,0%) van de organisaties werden wel nieuwe werknemers in dienst genomen om de gevolgen *gedeeltelijk* te compenseren. Nieuwe aanwervingen waren vaker (gedeeltelijk) mogelijk in grotere dan in kleinere organisaties.

In de 457 organisaties waar er geen of 'slechts' gedeeltelijke vervanging voorzien was, polsten we naar de redenen hiervoor. Deze vraag werd beantwoord door 456 organisaties. De belangrijkste reden was dat de *werkorganisatie* zo aangepast werd dat vervanging zich niet opdrong, wat het geval was in de helft (50,6%) van de organisaties. Maar in 44,7% was vervanging wel nodig, maar *waren er geen middelen voor vervanging beschikbaar*.<sup>37</sup> Niet vervangen omwille van het *knelpuntkarakter* van de job, was de realiteit in slechts een minderheid (4,6%) van de organisaties.

37 Dit komt vaker voor in rechtstreeks gesubsidieerde organisaties (45,1%) dan in andere (41,4%). We kunnen echter geen verschillen vaststellen naar grootte.

**Tabel 5.4** Waaron werden er weinig of geen nieuwe werknemers aangeworven gedurende de voorbije 3 jaar om de gevolgen van AV-dagen te compenseren? (n=456)

	n	(%)
Dit was niet nodig, we hebben het werk zo georganiseerd dat het niet nodig was om nieuwe werknemers in dienst te nemen	231	(50,6)
Vervanging was wel nodig maar we hadden hier geen middelen voor	204	(44,7)
We wilden wel vervangen maar we vonden geen geschikt personeel (meerdere antwoorden mogelijk)	21	(4,6)
omwille van de arbeidsinhoud	12	
omwille van de aangeboden contractvoorwaarden	12	
omwille van de arbeidsomstandigheden	0	
<b>Totaal</b>	<b>456</b>	<b>(100,0)</b>

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01-HIVA KU Leuven, 2014

### c) Maatregelen

We stelden reeds vast dat in 457 organisaties (96,0%) er dus geen of weinig nieuwe werknemers in dienst genomen werden om de gevolgen van AV-dagen te compenseren. We wilden nagaan welke andere maatregelen ingezet worden om de impact van AV-dagen op te vangen.

We polsten bij de organisaties die gedurende de laatste 3 jaar rechthebbenden op AV-dagen in dienst hadden (n=488), naar het gebruik van bepaalde maatregelen die toelaten om de impact van AV-dagen (gedeeltelijk) te compenseren.<sup>38</sup>

**Tabel 5.5** Worden volgende maatregelen aangewend om de impact van AV-dagen (gedeeltelijk) te compenseren?

	Ja		Dit wordt overwogen		Nee		Totaal		N.v.t.
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
Overwerk met recuperatie (n=432)	210	(57,5)	12	(3,3)	143	(39,2)	365	(100,0)	67
Aanpassen van het werkschema (n=434)	181	(48,9)	20	(5,4)	169	(45,7)	370	(100,0)	64
Functionele flexibiliteit (multi-inzetbaarheid) (n=430)	172	(48,9)	31	(8,8)	149	(42,3)	352	(100,0)	78
Inzet van vrijwilligers (n=433)	181	(48,0)	19	(5,0)	177	(46,9)	377	(100,0)	56
Inzet van stagiairs (n=426)	116	(33,0)	25	(7,1)	211	(59,9)	352	(100,0)	74
Beperken of uitbesteden van activiteiten (n=426)	114	(33,0)	34	(9,9)	197	(57,1)	345	(100,0)	81
Deeltijdse medewerkers tijdelijk meer uren laten werken (met compensatie van uren) (n=416)	87	(26,0)	23	(6,9)	224	(67,1)	334	(100,0)	82
Verhogen van de contractuele arbeidsduur van deeltijdse medewerkers (n=418)	51	(15,3)	14	(4,2)	269	(80,5)	334	(100,0)	84
Inzet van jobstudenten (n=411)	49	(14,9)	17	(5,2)	263	(79,9)	329	(100,0)	82
Beperken van deeltijds werk op organisatie-niveau (n=410)	28	(8,9)	8	(2,5)	280	(88,6)	316	(100,0)	94
Overwerk met financiële compensatie (n=406)	8	(2,5)	4	(1,3)	306	(96,2)	318	(100,0)	88

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01-HIVA KU Leuven, 2014

Deze resultaten tonen dat AV-dagen veelal (ook) opgevangen worden door *overwerk* met recuperatie<sup>39</sup> (slechts zelden met financiële compensatie). Dit is inderdaad het geval in de meerderheid

38 Bij ieder item wordt weergegeven hoeveel organisaties er in totaal het specifieke item beantwoord hebben.

39 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte

(57,5% van de organisaties). Indien van toepassing, wordt er door bijna de helft (48,9%) van de organisaties gesleuteld aan het *werkschema*<sup>40</sup> en wordt er voor gezorgd dat medewerkers verschillende functies/posities binnen de organisatie kunnen opnemen zodat ze *breder inzetbaar* zijn (*functionele flexibiliteit*).<sup>41</sup>

Ook de inzet van *vrijwilligers* (48%)<sup>42</sup> en in mindere mate van *stagiairs* (33%)<sup>43</sup> en *jobstudenten* (14,9%)<sup>44</sup>, helpen om de gevolgen van AV-dagen in de organisatie te ondervangen.

Het is opmerkelijk om vast te stellen dat één derde (33%) van de organisaties overgaat tot het *beperken of uitbesteden van een aantal activiteiten*, bijna een organisatie op tien (9,9%) overweegt dit<sup>45</sup>.

Tot slot komt de *versterkte inzet van deeltijds werkende medewerkers* ook voor als maatregel om de impact van AV-dagen te compenseren. In een vierde (26%) van de organisaties wordt aan deeltijds werkenden gevraagd om tijdelijk meer uren te werken, die achteraf (in een rustige periode) gecompenseerd kunnen worden.<sup>46</sup> In 15,3% wordt de inzet van deeltijds werkenden meer structureel versterkt, d.i. door hun contractuele arbeidsduur te verhogen.<sup>47</sup> Het beperken van deeltijds werk op organisatieniveau komt echter in een beperkt aantal organisaties voor.<sup>48</sup>

### 5.2.1.2 Wat leren we uit de cases?

#### a) Planning

AV-dagen worden binnen de onderzochte organisaties in halve of volle dagen opgenomen. Werknemers mogen die dagen vrij inplannen, in overleg met hun leidinggevenden en zolang de geplande afspraken en opdrachten hierdoor niet in gedrang komen.

Deze AV-dagen moeten echter meestal op regelmatige basis (maandelijks, per semester, ...) opgenomen worden om toch enige spreiding te garanderen. Sommige werknemers nemen een vaste (halve-)dag vrij, maar dit is in geen van de organisaties een verplichting.

Wat betreft de aaneensluitende opname van AV-dagen zijn er twee verschillende, tegenovergestelde tendensen: enerzijds zijn er werkgevers die dit niet toelaten omdat ze vrezen dat de impact van een verlengde afwezigheid op de directe collega's en de organisatie, te groot zou zijn. Anderzijds moedigen andere werkgevers hun werknemers net aan om een paar AV-dagen aaneensluitend op te nemen in rustigere periodes (vaak in de zomer) zodat dit minder impact heeft op de betrokken werknemers, de collega's en de organisatie. Afhankelijk van de fluctuaties in de bezettingsnoden kan de organisatie dus AV-dagen mee aanwenden om deze in te zetten als flexibiliteitsinstrument: bv. in sommige organisaties gaat de werking in de zomerperiode door, terwijl de werking in andere organisaties in de zomer (bijna) compleet stilstaat. Het gevoerde beleid rond AV-dagen kan zo ook tegemoet komen aan de werking van de organisatie.

#### b) Vervanging

AV-dagen worden zelden structureel vervangen, omdat het aandeel oudere werknemers in de sector nog vrij beperkt is. Daarnaast hebben werknemers vaak een heel specifieke functie en kan hun opdracht bovendien vaak moeilijk in uren omgezet worden. Een andere reden is dat organisaties

40 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

41 Dit lijkt vaker voor te komen in grotere dan in kleinere organisaties.

42 Dit lijkt vaker voor te komen in kleinere dan in grotere organisaties.

43 Dit lijkt vaker voor te komen in grotere dan in kleinere organisaties.

44 Dit lijkt vaker voor te komen in grotere dan in kleinere organisaties.

45 Het beperken of uitbesteden van activiteiten lijkt vaker voor te komen in grotere dan in kleinere organisaties.

46 Dit lijkt vaker voor te komen in grotere dan in kleinere organisaties.

47 Dit lijkt vaker voor te komen in grotere dan in kleinere organisaties.

48 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.



geen middelen voor vervanging hebben of de hun beschikbare middelen elders nodig voor nodig hebben.

Het werk blijft dus meestal liggen tijdens AV-dagen, eventuele dringende zaken worden door de collega's overgenomen, zonder dat zij daar extra contractuele uren voor krijgen of dit kunnen compenseren.

Wel wordt er voor gezorgd dat voor sommige (meestal administratieve) functies de collega's wel voldoende multi-inzetbaar zijn om in te springen (back up voorzien).

In een organisatie die vorming, opleiding en loopbaanbegeleiding aanbiedt, worden werknemers met AV-dagen op die dag gewoon niet ingepland. Het vraagt dus geen extra werk van de betrokken werknemer of zijn collega's, maar zorgt er wel voor dat er minder dienstverlening verleend wordt.

## 5.2.2 Impact van AV-dagen

### 5.2.2.1 Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?

In totaal gaven 488 organisaties aan dat ze gedurende de laatste 3 jaar werknemers die recht hebben op AV-dagen, in dienst hadden.

#### a) Impact voor de betrokken werknemers

We polsten bij de werkgevers naar *hun perceptie* van de effecten die AV-dagen hebben op de betrokken werknemers op de werkplek.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Bij ieder item wordt weergegeven hoeveel organisaties er in totaal het specifieke item beantwoord hebben.

Tabel 5.6 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van AV-dagen op de betrokken werknemers'?

	Helemaal niet akkoord n (%)	Enigszins niet akkoord n (%)	Neutraal n (%)	Enigszins akkoord n (%)	Helemaal akkoord n (%)	Niet beoordeel- baar/n.v.t. n (%)
Door het opnemen van AV-dagen stellen we vast dat deze werknemers minder <i>verantwoordelijkheden</i> krijgen (n=452)	188 (41,6)	91 (20,1)	49 (10,8)	42 (9,3)	17 (3,8)	65 (14,4)
Door het opnemen van AV-dagen komen deze medewerkers minder in aanmerking om <i>opleiding</i> te volgen (n=448)	185 (41,3)	85 (19,0)	45 (10,0)	55 (12,3)	9 (2,0)	69 (15,4)
Door het opnemen van AV-dagen zien we dat deze medewerkers minder <i>loopbaankansen</i> hebben (n=446)	176 (39,5)	84 (18,8)	54 (12,1)	29 (6,5)	10 (2,2)	93 (20,8)
Door het opnemen van AV-dagen stellen we vast dat de <i>inzetbaarheid</i> van deze werknemers minder groot is (n=450)	97 (21,6)	61 (13,6)	34 (7,6)	131 (29,1)	66 (14,7)	61 (13,6)
Door het opnemen van AV-dagen stellen we vast dat de <i>betrokkenheid</i> van deze werknemers binnen de organisatie vermindert (n=445)	168 (37,7)	83 (18,6)	55 (12,4)	58 (13,0)	21 (4,7)	60 (13,5)
Door het opnemen van AV-dagen zien we dat deze werknemers minder <i>stress</i> op het werk rapporteren (n=453)	55 (12,1)	73 (16,1)	76 (16,8)	103 (22,7)	67 (14,8)	79 (17,4)
Door het opnemen van AV-dagen stellen we vast dat de <i>jobtevredenheid</i> bij deze werknemers verbeterd is (n=455)	25 (5,5)	43 (9,4)	89 (19,6)	137 (30,1)	86 (18,9)	75 (16,5)
We zien een daling van <i>absenteïsme</i> bij deze werknemers met AV-dagen (n=453)	65 (14,3)	53 (11,7)	118 (26,0)	54 (11,9)	52 (11,5)	111 (24,5)
Door het opnemen van AV-dagen stellen we vast dat de <i>productiviteit</i> van deze werknemers verbeterd is (n=454)	53 (11,7)	51 (11,2)	143 (31,5)	66 (14,5)	42 (9,2)	99 (21,8)
Het recht op AV-dagen vormt een drempel voor de organisatie om <i>oudere werknemers in dienst te nemen</i> (n=449)	86 (19,1)	67 (14,9)	50 (11,1)	96 (21,4)	82 (18,3)	68 (15,1)
Het opnemen van AV-dagen draagt er toe bij dat deze werknemers minder snel <i>vervroegd uitstromen</i> (n=454)	42 (9,2)	33 (7,3)	59 (13,0)	136 (30,0)	99 (21,8)	85 (18,7)
Het opnemen van AV-dagen heeft geen enkele impact op de betrokken werknemers (n=447)	125 (28,0)	84 (18,8)	97 (21,7)	39 (8,7)	30 (6,7)	72 (16,1)

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01-HIVA KU Leuven, 2014

Het merendeel van de organisaties was (enigszins) niet akkoord met de uitspraken die betrekking hebben op de negatieve invloed van AV-dagen op de *verantwoordelijkheden*, *opleidings- en loopbaankansen* van de betrokken werknemers,<sup>50</sup> enkel een minderheid van de bevraagde werkgevers gaf aan dat

50 Grotere organisaties gaan vaker (enigszins) *niet* akkoord met deze drie stellingen dan kleinere organisaties.

deze groep minder verantwoordelijkheden krijgt (13,1%), en minder opleidings- en loopbaankansen (respectievelijk 14,3% en 8,7%).

Wat betreft de *inzetbaarheid* van deze werknemers zijn de meningen verdeeld: 43,8% gaat er (enigszins) mee akkoord dat de inzetbaarheid van de werknemers met AV-dagen minder groot is, terwijl 35,2% hier (enigszins) niet akkoord mee is<sup>51</sup>.

Het merendeel van de bevroegde werkgevers ging (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de werknemers minder *betrokken* zijn binnen de organisatie: 56,3% was hier (enigszins) niet mee akkoord, 17,7% kon deze uitspraak wel onderschrijven<sup>52</sup>.

De werkgevers waren opnieuw verdeeld wat hun oordeel betreft over de mate waarin door AV-dagen de betrokken werknemers ook minder *stress* rapporteren: 37,5% was hier (enigszins) mee akkoord,<sup>53</sup> 28,2% was hier (enigszins) niet mee akkoord.

Wel zagen we dat de helft (49%) van de bevroegde werkgevers (enigszins) akkoord was met de uitspraak dat door de AV-dagen de *jobtevredenheid* bij deze werknemers verbeterd is<sup>54</sup>, 14,9% van de werkgevers ging hier (enigszins) niet mee akkoord.

Maar, slechts ongeveer een kwart van de bevroegde organisaties ging akkoord met de uitspraak dat door AV-dagen het *absenteïsme* van de betrokken werknemers daalt (23,4%) of dat de *productiviteit* van deze werknemers stijgt (23,7%).<sup>55</sup>

39,7% van de bevroegde werkgevers ging (enigszins) akkoord met de uitspraak dat het recht op AV-dagen een *drempel* vormt om *oudere werknemers in dienst te nemen*.<sup>56</sup> 34% ging daar echter (enigszins) niet mee akkoord.

De helft van de bevroegde werkgevers (51,8%) ging er (enigszins) mee akkoord dat het opnemen van AV-dagen er toe bijdraagt dat deze werknemers *minder snel vervroegd uitstromen*. 16,5% ging daar (enigszins) niet mee akkoord.<sup>57</sup>

#### b) Voor hun collega's

We polsten bij de werkgevers naar hun perceptie van de effecten die AV-dagen hebben op de collega's van de betrokken werknemers op de werkplek.<sup>58</sup>

---

51 Kleine organisaties lijken hier vaker (enigszins) niet mee akkoord te zijn

52 Grotere organisaties lijken vaker vast te stellen dat de betrokkenheid van werknemers met AV-dagen daalt.

53 Kleine organisaties lijken vaker vast te stellen dat de betrokken werknemers minder stress op het werk rapporteren.

54 Kleinere organisaties lijken vaker vast te stellen de jobtevredenheid van werknemers met AV-dagen verbeterd is.

55 In de kleine organisaties lijken de werkgevers wel vaker een daling van het absenteïsme en een stijging van de productiviteit vast te stellen dan in grotere organisaties.

56 Dit lijkt vaker voor te komen in grotere dan in kleinere organisaties.

57 We kunnen geen verschillen vaststellen naar organisatiegrootte.

58 Bij ieder item wordt weergegeven hoeveel organisaties er in totaal het specifieke item beantwoord hebben.

Tabel 5.7 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van AV-dagen op de collega's van de betrokken werknemers'?

	Helemaal niet akkoord n (%)	Enigszins niet akkoord n (%)	Neutraal n (%)	Enigszins akkoord n (%)	Helemaal akkoord n (%)	Niet beoordeel- baar/n.v.t. n (%)
Het opnemen van AV-dagen heeft geen enkele invloed op het werk van collega's (n=445)	78 (17,5)	153 (34,4)	52 (11,7)	41 (9,2)	56 (12,6)	65 (14,6)
Het opnemen van AV-dagen biedt opportuniteiten voor collega's om nieuwe taken uit te voeren (n=443)	50 (11,3)	84 (19,0)	92 (20,8)	104 (23,5)	21 (4,7)	92 (20,8)
Door het opnemen van AV-dagen wordt extra flexibiliteit van de collega's verwacht (n=439)	43 (9,8)	43 (9,8)	54 (12,3)	143 (32,6)	79 (18,0)	77 (17,5)
Door het opnemen van AV-dagen vergroot de werkdruk bij collega's (n=436)	48 (11,0)	54 (12,4)	45 (10,3)	147 (33,7)	70 (16,1)	72 (16,5)
Door het opnemen van AV-dagen stellen we meer overwerk vast bij collega's (n=440)	59 (13,4)	78 (17,7)	75 (17,0)	102 (23,2)	45 (10,2)	81 (18,4)
Door het opnemen van AV-dagen verhoogt de vervroegde uitstroomgraad bij collega's (n=439)	133 (30,3)	82 (18,7)	98 (22,3)	19 (4,3)	2 (0,5)	105 (23,9)
Door het opnemen van AV-dagen verslechtert de werksfeer/collegialiteit (n=440)	159 (36,1)	83 (18,9)	72 (16,4)	41 (9,3)	11 (2,5)	74 (16,8)
De jongere collega's ondersteunen het kunnen opnemen van AV-dagen door hun oudere collega's (n=439)	30 (6,8)	58 (13,2)	107 (24,4)	86 (19,6)	45 (10,2)	113 (25,7)
omdat zij hier zelf ook op beroep kunnen doen op latere leeftijd (n=441)	38 (8,6)	50 (11,3)	105 (23,8)	88 (19,9)	37 (8,4)	123 (27,9)
omdat zij zien dat oudere werknemers hierdoor langer aan de slag kunnen blijven (n=437)	55 (12,6)	60 (13,7)	128 (29,3)	51 (11,7)	19 (4,3)	124 (28,4)
omdat zij zien dat oudere werknemers hierdoor het werk beter kunnen uitvoeren (n=439)	61 (13,9)	64 (14,6)	128 (29,2)	46 (10,5)	16 (3,6)	124 (28,2)
omdat zij zien dat oudere werknemers hierdoor minder ziek zijn (n=439)	69 (15,7)	75 (17,1)	123 (28,0)	30 (6,8)	14 (3,2)	128 (29,2)

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat ongeveer de helft van de bevroegde organisaties het er over eens is dat *het opnemen van AV-dagen een invloed heeft op het werk van de collega's*: 51,9% gaat (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat het opnemen van AV-dagen geen enkele invloed heeft op het werk van collega's, 21,8% gaat hier (enigszins) mee akkoord.

Slechts 28% gaat er (enigszins) mee akkoord dat AV-dagen *opportuniteiten* bieden voor collega's, terwijl 30% hier (enigszins) niet akkoord mee is (20,8% antwoordt hier neutraal op).

Wel is de helft van de bevroegde werkgevers (50,6%) er (enigszins) mee akkoord dat *extra flexibiliteit* wordt verwacht van de collega's van medewerkers die AV-dagen opnemen en dat de *werkdruk* bij collega's vergroot door het opnemen van AV-dagen (49% is hier (enigszins) mee akkoord).<sup>59</sup>

59 Grotere organisaties lijken vaker dan kleinere organisaties vast te stellen dat AV-dagen de werkdruk bij collega's vergroot.

Daarnaast geeft een derde van de werkgevers (33,4%) aan dat zij meer *overwerk* vragen van de directe collega's van werknemers die AV-dagen opnemen. 31,1% stelt echter geen overwerk vast bij collega's.

De impact op de collega's is niet van die aard dat zij hierdoor de organisatie verlaten: slechts 4,8% van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van AV-dagen de *vervroegde uitstroomgraad* bij collega's verhoogt, de helft (49%) gaat hier (enigszins) niet mee akkoord (22,3% geeft wel aan dat ze dit moeilijk kunnen beoordelen).<sup>60</sup> Maar toch dient dit een aandachtspunt te zijn, aangezien er (ook al is het beperkt) werkgevers zijn die dit überhaupt vaststellen.

Ook gaat meer dan de helft van de werkgevers (55%) (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de *werksfeer/collegialiteit* zou verslechteren door het opnemen van AV-dagen, 11,8% gaat hier (enigszins) wel mee akkoord.<sup>61</sup>

De resultaten van de websurvey tonen enige verdeeldheid tussen de werkgevers over de uitspraak dat *jongere collega's het kunnen opnemen van AV-dagen door hun oudere collega's ondersteunen*: 29,8% van de werkgevers gaat hier (enigszins) mee akkoord, 24,4% staat hier neutraal tegenover, één vijfde (20%) gaat hier (enigszins) niet mee akkoord en 25,7% kan deze uitspraak moeilijk beoordelen<sup>62</sup>. De eventuele ondersteuning lijkt volgens de werkgevers eerder voort te komen uit het feit dat deze jongere collega's ook beroep zullen kunnen doen op deze AV-dagen op latere leeftijd.

#### c) Voor de organisatie

We polsten bij de werkgevers naar hun perceptie van de effecten die AV-dagen hebben op de organisatie.<sup>63</sup>

---

60 We kunnen hier geen verschillen vaststellen naar grootte.

61 Vooral grotere organisaties lijken hier vaker (enigszins) mee akkoord te gaan dan kleinere organisaties.

62 Kleinere organisaties lijken vaker (enigszins) akkoord met deze uitspraak dan grotere organisaties.

63 Bij ieder item wordt weergegeven hoeveel organisaties er in totaal het specifieke item beantwoord hebben.

Tabel 5.8 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van AV-dagen op de organisatie'?

	Helemaal niet akkoord n (%)	Enigszins niet akkoord n (%)	Neutraal n (%)	Enigszins akkoord n (%)	Helemaal akkoord n (%)	Niet beoordeel- baar/n.v.t. n (%)
Door het opnemen van AV-dagen ontstaat een grote nood aan extra vervangingen (om het niveau van de dienstverlening op peil te houden) (n=432)	32 (7,4)	67 (15,5)	84 (19,4)	123 (28,5)	59 (13,7)	67 (15,5)
Het financieringsmechanisme van deze AV-dagen dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren (n=428)	12 (2,8)	15 (3,5)	66 (15,4)	91 (21,3)	180 (42,1)	64 (14,9)
Het opnemen van AV-dagen betekent een grote kost voor de organisatie (n=434)	38 (8,8)	38 (8,8)	77 (17,7)	130 (29,9)	99 (22,8)	52 (12,0)
De organisatie en planning van werkroosters wordt aanzienlijk bemoeilijkt door het recht op AV-dagen (n=429)	59 (13,7)	83 (19,3)	73 (17,0)	90 (21,0)	50 (11,7)	74 (17,2)
Door het opnemen van AV-dagen wordt de continuïteit in de dienstverlening vaak bedreigd (n=433)	66 (15,2)	99 (22,9)	74 (17,1)	118 (27,2)	26 (6,0)	50(11,5)
De leeftijdsstructuur in onze organisatie zorgt er voor dat de impact van deze AV-dagen te groot wordt (n=432)	56 (13,0)	60 (13,9)	74 (17,1)	90 (20,8)	85 (19,7)	67 (15,5)
Het aanbod van AV-dagen maakt de sector aantrekkelijk voor nieuwe werknemers (n=436)	20 (4,6)	38 (8,7)	78 (17,9)	156 (35,8)	92 (21,1)	52 (11,9)
Het kunnen beschikken over werknemers die AV-dagen opnemen, komt tegemoet aan een nood aan flexibiliteit binnen de organisatie (n=429)	46 (10,7)	46 (10,7)	137 (31,9)	79 (18,4)	40 (9,3)	81 (18,9)
De mogelijkheid om te kiezen voor een premie in plaats van deze AV-dagen dient voorzien te worden (n=434)	69 (15,9)	53 (12,2)	73 (16,8)	99 (22,8)	91 (21,0)	49 (11,3)
Er dienen grenzen gesteld te worden op het maximum percentage AV-dagen op organisatieniveau (n=427)	42 (9,8)	39 (9,1)	90 (21,1)	108 (25,3)	84 (19,7)	64 (15,0)
De nadelen van AV-dagen wegen niet op tegen de voordelen (n=431)	51 (11,8)	40 (9,3)	137 (31,8)	80 (18,6)	66 (15,3)	57 (13,2)
Wij slagen er goed in om het opnemen van AV-dagen op te vangen met de huidige bezetting (n=438)	36 (8,2)	70 (16,0)	61 (13,9)	140 (32,0)	82 (18,7)	49 (11,2)
Het aanbod van AV-dagen heeft geennoemenswaardige impact op onze organisatie (n=430)	98 (22,8)	103 (23,9)	70 (16,3)	61 (14,2)	51 (11,9)	47 (10,9)

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Nog niet de helft van de organisaties (42,2%) van de bevraagde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraken dat door het opnemen van AV-dagen een *grote nood aan extra vervangingen* ontstaat.<sup>64</sup> Bijna twee derde van de werkgevers gaat toch (enigszins) akkoord dat het *financierings-*

64 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

*mechanisme* van deze AV-dagen dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren (63,4%).<sup>65</sup> Ongeveer de helft van de werkgevers (52,7%) bevestigt dat het opnemen van AV-dagen nu een *grote kost* betekent voor de organisatie.<sup>66</sup>

Over de uitspraak dat de *organisatie en planning* van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt wordt door het recht op AV-dagen, zijn de meningen verdeeld: een derde gaat er (enigszins) mee akkoord dat AV-dagen de organisatie en planning van werkschema's aanzienlijk bemoeilijken (33%) en één derde gaat hier (enigszins) niet akkoord mee (32,7%).<sup>67</sup>

Een derde van de werkgevers (33,2%) stelt dat door het opnemen van AV-dagen de *continuïteit in de dienstverlening* vaak bedreigd wordt.<sup>68</sup> 38,1% gaat hier echter (enigszins) niet mee akkoord.

Dat de *leeftijdsstructuur* in de organisatie er voor zorgt dat de *impact* van deze AV-dagen *te groot* wordt, wordt bevestigd door 40,5% van de organisaties.<sup>69</sup> Een vierde van de werkgevers gaat hier (enigszins) niet mee akkoord (26,9%).

Toch ziet een deel van de organisaties ook voordelen: ruim de helft (56,9%) van de bevroegde werkgevers stelt dat het aanbod van AV-dagen de sector net *aantrekkelijk* maakt voor *nieuwe werknemers*.

Ook onderschrijft (weliswaar slechts) een kwart van de organisaties (27,7%) de bewering dat het kunnen beschikken over werknemers die AV-dagen opnemen, tegemoet komt aan een *nood aan flexibiliteit* binnen de organisatie. 21,4% gaat (enigszins) niet akkoord met deze bewering (31,9% antwoordt neutraal op deze vraag).<sup>70</sup>

43,8% stelt dat de mogelijkheid zou moeten bestaan om te kunnen kiezen voor een *premie* in plaats van voor deze AV-dagen,<sup>71</sup> 28,1% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord. De uitspraak dat er *grenzen* dienen gesteld te worden op het *maximum aandeel AV-dagen* in de organisatie, wordt onderschreven door 45% van de bevroegde werkgevers, 18,9% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord.<sup>72</sup>

De enigszins verdeelde of dubbele houding van werkgevers t.o.v. het systeem blijkt uit de verdeelde antwoorden op de stelling dat *de nadelen van de AV-dagen niet opwegen tegen de voordelen*: een vijfde van de organisaties (21,0%) gaat hier (enigszins) niet mee akkoord en ziet meer nadelen dan voordelen, een derde (33,9%) gaat wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen. Eén derde van de organisaties (31,8%) antwoordt neutraal op deze stelling.<sup>73</sup>

### 5.2.2.2 Wat leren we uit de cases?

#### a) Voor de betrokken werknemers

##### *Uitdagingen*

Zoals hierboven vermeld is de vervanging van AV-dagen zeker niet de gangbare praktijk in de sector. Het werk van de betrokken werknemers blijft meestal liggen tijdens hun afwezigheid (of

65 Grotere organisaties lijken vaker te stellen dat het financieringsmechanisme van AV-dagen aangepast dient te worden.

66 Grotere organisaties lijken vaker vast te stellen dat AV-dagen een grote kost voor de organisaties betekenen.

67 Grotere organisaties lijken hier vaker (enigszins) mee akkoord te gaan dan kleinere organisaties.

68 Grotere organisaties lijken hier vaker (enigszins) mee akkoord te gaan dan kleinere organisaties.

69 Vooral grotere organisaties lijken dit vast te stellen.

70 Grotere organisaties lijken hier vaker (enigszins) niet mee akkoord te gaan dan kleinere organisaties.

71 Vooral kleine organisaties zouden de mogelijkheid willen hebben om voor een premie te kiezen.

72 Grotere organisaties lijken vaker akkoord dat er grenzen op het maximum percentage AV-dagen op organisatieniveau dienen gesteld te worden.

73 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

taken zoals contactmomenten worden geannuleerd of beperkt). Als het niet anders kan, nemen werknemers hun werk mee naar huis tijdens hun AV-dagen.

Voor voltijds werkende werknemers weegt deze uitdaging echter niet op tegen *‘de deugd dat het doet om af en toe een dag thuis te zijn’*. Deeltijds werkenden zien echter niet altijd de meerwaarde van een dag meer thuis in, gezien ze door hun deeltijdbaan al de nodige ruimte hebben om werk en privé te combineren, en ze vaak ook graag komen werken omwille van de sociale contacten.

Het is in enkele van de onderzochte organisaties geen uitzondering dat werknemers hun AV-dagen niet opnemen, omdat ze hun werkdruk alsook de werkdruk van hun collega's niet willen verhogen.

#### *Gehanteerde oplossingen*

De werkdruk van de werknemers wordt door alle werkgevers wel *‘in bet oog gehouden’*. Indien nodig worden prioriteiten gesteld in het werk, of wordt er gekeken naar de mogelijkheid om toch een deel van de taken te delegeren of uit te besteden. Dit vraagt echter financiële middelen, die niet altijd beschikbaar zijn.

Duobanen en ‘back-up’s’ zijn ook door de werkgevers gehanteerde oplossingen om ervoor te zorgen dat een deel van de taken toch opgevolgd kunnen worden tijdens de afwezigheid van de werknemer.

#### b) Voor hun directe collega's

##### *Uitdagingen*

De niet-vervanging van AV-dagen (door een nieuwe aanwerving of door bijkomende uren te voorzien voor een deeltijdse werknemer) zorgt ervoor dat de collega's vaker tijdens hun werktijd moeten inspringen om dringende zaken over te nemen tijdens de afwezigheid van hun collega. Ze krijgen hier echter zoals gezegd zelden extra contractuele uren voor, en ook geen herziening van hun takenpakket. Werkgevers proberen bovendien het aantal meer-uren te beperken. Ze zullen dus eerder zelden (deeltijds werkende) werknemers meer-uren laten presteren om het werk van werknemers met AV-dagen op te vangen, omdat meer-uren andere problemen creëren wanneer ze gecompenseerd moeten worden.

In een organisatie waar AV-uren van de beschikbare uren voor voorbereidings- en administratief werk worden afgetrokken, hebben deze AV-uren tot gevolg dat het team proportioneel minder uren krijgt voor het voorbereidings- en administratieve werk, wat voor extra werkdruk bij iedereen zorgt.

##### *Gehanteerde oplossingen*

Het takenpakket van de collega's wordt, net zoals het takenpakket van de betrokken werknemers, regelmatig besproken en/of herzien samen met de leidinggevende. Indien nodig wordt er gekeken om prioriteiten te stellen en het takenpakket aan te passen.

#### c) Voor de organisatie

##### *Uitdagingen*

Door de niet-vervanging van AV-dagen moeten werknemers vaak prioriteiten stellen in hun werk. Dit betekent dat sommige taken daardoor niet meer, of *‘minder grondig’*, uitgevoerd worden. Na enige tijd kan dit een belangrijke impact hebben op de projecten die ofwel niet ofwel minder kwaliteitsvol uitgevoerd worden. In veel organisaties plannen de medewerkers hun werk in de mate van het



mogelijke zelf; deze autonomie zorgt ervoor dat de planning van deze AV-dagen vaak heel informeel en afgestemd op de werkzaamheden kan verlopen. De kleinschaligheid van de organisaties en de aard van de activiteiten laten dit toe (in tegenstelling tot wat we vaststellen in de andere deelsectoren van de social profit).

Gezien het beperkt aantal oudere werknemers in de onderzochte organisaties vormen AV-dagen *zelden een drempel om ouderen in dienst te nemen*. In een organisatie waar AV-uren afgetrokken worden van voorbereidings- en administratief werk, wat een concrete extra werkdruk met zich meebrengt voor alle betrokken werknemers en hun directe collega's, kunnen AV-dagen echter wel meespelen in de beslissing tot aanwerving van oudere werknemers.

#### *Gebanteerde oplossingen*

Werkgevers proberen om een goed overzicht te houden op de beschikbare uren van medewerkers en op de behoeften aan personeelsinzet, om de werknemers zo efficiënt mogelijk in te kunnen zetten. In deze organisaties, en zeker omwille van de eerder kleinschaligheid, is de multi-inzetbaarheid van de werknemers bovendien van groot belang zodat de werknemers bij afwezigheden (om welke reden dan ook) gemakkelijker kunnen inspringen waar nodig. Dit is echter niet altijd een optimale situatie, bijvoorbeeld in organisaties waar de vertrouwensband met de doelgroep, leden of cliënten zeer belangrijk is.

Vrijwilligers worden voor heel specifieke opdrachten ingezet, maar kunnen ook moeilijk het werk van een vaste werknemer opvangen. Het gebeurt wel in een van de organisaties waar, in uitzonderlijke gevallen, vrijwilligers als volwaardige werkkraacht in de basiswerking ingezet worden, indien minstens ook een vaste werknemer aanwezig is. Stagiairs kunnen ook enkel ter ondersteuning van een vaste werknemer inspringen.

Een deel van het werk uitbesteden gebeurt ook in een organisatie. Dit vraagt echter financiële middelen, die niet altijd beschikbaar zijn.

Een organisatie laat werknemers toe om 3 dagen per jaar op te sparen voor het einde van hun carrière, of indien ze die dagen later willen op nemen.

### 5.2.3 Aanbevelingen van de bevroagde werknemers en werkgevers

Werkgevers en werknemers formuleerden *tijdens de casebezoeken* een aantal aanbevelingen met betrekking tot AV-dagen.

Zowel de bevroagde werknemers als werkgevers uit de sector stellen het nut van AV-dagen in de socioculturele sector toch wel enigszins in vraag. Zolang de financiële compensatie niet voldoet en het praktisch moeilijk is om de betrokken werknemers te vervangen, is het eerder een bron van extra werkdruk, zowel voor de betrokken werknemers als voor hun collega's die het werk (vaak onrechtstreeks) moeten opvangen. Gegeven de doorsnee jonge leeftijdsstructuur in de sector, is het probleem nog enigszins beperkt maar naarmate de leeftijdsstructuur van de werknemersgroep verder vergrijst, wordt de impact groter.

Werkgevers geven inderdaad aan dat, gezien de recente (en aangekondigde) besparingen, de VIA-middelen niet altijd echt gebruikt worden waarvoor ze bedoeld zijn, d.i. om extra personeel in te zetten om AV-dagen te vervangen.

Er dient volgens de respondenten zeker een onderscheid gemaakt te worden tussen voltijds werkende werknemers met AV-dagen en hun deeltijds werkende collega's met AV-dagen. Deze tweede groep heeft inderdaad minder nood aan extra verlofdagen. Voor werknemers die maar halftijds

werken kunnen bijkomende AV-dagen zeker zorgen voor een nog lage betrokkenheid bij de organisatie (wat zowel de werkgever als de betrokken werknemers negatief of ‘*erg vinden*’).

### 5.3 Landingsbanen en andere vormen van tijdskrediet

In deze paragraaf bespreken we zowel de bevindingen op basis van de websurvey als op basis van de cases, die betrekking hebben op de wijze waarop organisaties omgaan met personen in *landingsbanen of andere vormen van tijdskrediet* in hun organisatie, en de *impact* ervan op de betrokken werknemers, hun collega’s en de organisatie zelf.

We analyseren en bespreken eerst de antwoorden van de respondenten op de websurvey. Vervolgens overlopen we de belangrijkste bevindingen op basis van de transversale analyse van de cases.

#### 5.3.1 Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?

##### 5.3.1.1 Tendens

###### a) Landingsbaan

In totaal stelde 20,6% (n=120) van de door ons bevroegde organisaties (n=581 beantwoordden deze vraag) gedurende de laatste 3 jaar werknemers in landingsbanen tewerk, een eerder beperkt aandeel, zeker mee te wijten aan de jonge gemiddelde leeftijd binnen de sector. Daar waar slechts een kleine minderheid (8,4%) van de micro-organisaties werknemers in een landingsbaan in dienst hadden, stelde 36,4% van de organisaties met 10 à 49 personeelsleden, werknemers in een landingsbaan tewerk. Bijna driekwart van de grotere organisaties (50 werknemers of meer) had één of meerdere medewerkers in een landingsbaan in dienst.

29,1% van deze organisaties had enkel medewerkers in landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering in dienst, in 42,7% van deze organisaties zagen we enkel halftijdse landingsbanen (landingsbanen met halftijdse loopbaanvermindering) en in 28,2% van deze organisaties, kwamen beide vormen van landingsbanen voor gedurende de laatste 3 jaar.

Tabel 5.9 Telde uw organisatie gedurende de laatste 3 jaar medewerkers in ...

	n	(%)
landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering	32	(29,1)
landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering	47	(42,7)
beide kwamen voor	31	(28,2)
Totaal	110	(100,0)

Bron Vragenlijst ‘De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01’, HIVA-KU Leuven, 2014

We stelden aan deze 120 werkgevers met werknemers in landingsbanen, de vraag hoe zij de situatie inzake landingsbanen in hun organisatie hebben zien evolueren.

**Tabel 5.10** Hoe is de situatie inzake aanvragen voor landingsbanen geëvolueerd sinds 2011 (in de laatste 3 jaar)?

Het aantal aanvragen is ...	Landingsbanen 1/5 loopbaanvermindering		Landingsbanen halftijdse loopbaanvermindering	
	n	(%)	n	(%)
toegenomen	26	(27,7)	23	(25)
stabiel gebleven	60	(63,8)	57	(62)
gedaald	8	(8,5)	12	(13)
Totaal	94	(100,0)	92	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Bovenstaande tabel toont een tendens die grotendeels wijst op een stabiliteit van het aantal aanvragen. Vooral grotere organisaties stelden een toename van het aantal aanvragen vast, binnen de kleinste organisaties bleef de situatie vaker stabiel gedurende de voorbije 3 jaar.

Aan alle respondenten (ook aan diegenen die op dit moment geen werknemers in landingsbanen tewerk stellen) vroegen we hoe zij de situatie inzake landingsbanen in hun organisatie in de toekomst zien evolueren.

**Tabel 5.11** Hoe denkt u dat de situatie binnen uw organisatie zal evolueren?

Het aantal aanvragen voor landingsbanen ...	n	(%)
zal waarschijnlijk toenemen	124	(24,7)
zal min of meer stabiel blijven	349	(69,5)
zal waarschijnlijk dalen	29	(5,8)
Totaal	502	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Slechts een beperkt aandeel organisaties zien het aantal aanvragen voor landingsbanen in de toekomst dalen. Bijna 70% ziet de situatie stabiliseren, en een vierde voorspelt een toename van het aantal aanvragen. Kleinere organisaties zien de situatie in de toekomst veeleer stabiel blijven, daar waar de helft van de organisaties met meer dan 50 werknemers een (verdere) toename van het aantal werknemers met landingsbanen in hun organisatie verwacht. Opnieuw speelt de gemiddelde jonge leeftijd van werknemers binnen de sector, hierin vermoedelijk een rol.

#### b) Andere vormen van tijdscrediet (excl. Landingsbanen)

Bijna de helft (n=281) van de respondenten (n=572) stelde gedurende de laatste 3 jaar werknemers met tijdscrediet (excl. landingsbanen) tewerk in zijn/haar organisatie. Daar waar een minderheid (31,2%) van de micro organisaties werknemers in deze vormen van tijdscrediet in dienst had, stelde 78,5% van de organisaties met 10-49 personeelsleden en 32 van de 35 grotere organisaties (50 werknemers of meer), werknemers in deze vormen van tijdscrediet tewerk.

We polsten bij deze 281 respondenten naar de verschillende vormen van tijdscrediet die op 31/12/2013 in hun organisatie voorkomen.

Tabel 5.12 Aantal organisaties met werknemers op 31/12/2013 in dienst in ...

	Tijdskrediet met motief		Tijdskrediet met motief	
	Volledige onderbreking	Gedeeltelijke loopbaanvermindering	Volledige onderbreking	Gedeeltelijke loopbaanvermindering
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
ja	77 (27,4)	158 (56,2)	21 (7,5)	62 (22,1)
nee (of missing)	204 (72,6)	123 (43,8)	260 (92,5)	219 (77,9)
Totaal	281 (100,0)	281 (100,0)	281 (100,0)	281 (100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Hieruit blijkt dat de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van *tijdskrediet met motief* het best ingeburgerd is: in 56,2% van de organisaties met werknemers in tijdskrediet, werken op dit moment personen die deeltijds tijdskrediet met motief opnemen. Volledige loopbaanonderbreking in het kader van tijdskrediet met motief of gedeeltelijke loopbaanvermindering-tijdskrediet zonder motief, zien we in ongeveer een vierde van de organisaties. Slechts 7,5% van de organisaties maakt melding van werknemers met volledige loopbaanonderbreking-tijdskrediet zonder motief in hun organisatie.

We stelden aan deze 281 werkgevers met werknemers in tijdskrediet (excl. landingsbanen), de vraag hoe zij de situatie inzake tijdskrediet (excl. landingsbanen) in hun organisatie zagen evolueren gedurende de voorbije 3 jaar.

Tabel 5.13 Hoe is de situatie inzake tijdskrediet (excl. landingsbanen) geëvolueerd sinds 2011 (in de laatste 3 jaar)?

	Tijdskrediet met motief		Tijdskrediet zonder motief	
	Volledige onderbreking	Gedeeltelijke loopbaanvermindering	Volledige onderbreking	Gedeeltelijke loopbaanvermindering
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Het aantal aanvragen is toegenomen	40 (17,9%)	82 (34,6%)	19 (9,3%)	32 (15,5%)
Het aantal aanvragen is stabiel gebleven	160 (71,8%)	138 (58,2%)	165 (80,9%)	157 (75,8%)
Het aantal aanvragen is gedaald	23 (10,3%)	17 (7,2%)	20 (9,8%)	18 (8,7%)
Totaal	223 (100,0%)	237 (100,0%)	204 (100,0%)	207 (100,0%)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

In bovenstaande tabel zien we dat het aantal aanvragen naar *deeltijds tijdskrediet met motief* in een derde van de organisaties is toegenomen (34,6%), terwijl de aanvragen voor andere vormen van tijdskrediet in het merendeel van de organisaties stabiel zijn gebleven<sup>74</sup>.

Aan alle respondenten (ook diegenen die op dit moment geen werknemers in tijdskrediet tewerk stellen) vroegen we hoe zij de situatie inzake tijdskrediet (excl. landingsbanen) in hun organisatie in de *toekomst* zien evolueren.

74 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

Tabel 5.14 Hoe denkt u dat de situatie binnen uw organisatie zal evolueren?

Het aantal aanvragen voor tijdskrediet (excl. landingsbanen) ...	n	(%)
zal waarschijnlijk toenemen	138	(26,9)
zal min of meer stabiel blijven	352	(68,6)
zal waarschijnlijk dalen	23	(4,5)
Totaal	513	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

De meerderheid van de organisaties (68,6%) ziet ook de situatie inzake andere vormen van tijdskrediet stabiel blijven en ongeveer een vierde (26,9%) voorspelt een toename van het aantal aanvragen. Daar waar grotere organisaties vaker dan kleinere organisaties een stijgende trend voorspellen, blijken deze verschillen niet significant.

### 5.3.1.2 Praktijken in de organisaties inzake vermindering van arbeidstijd in het kader van tijdskrediet

#### a) Landingsbaan

##### *Vervangen of niet?*

In totaal gaven 120 werkgevers aan dat ze gedurende de voorbije 3 jaar medewerkers in landingsba(a)nen in dienst hadden. Aan deze werkgevers vroegen we of ze in deze periode nieuwe werknemers in dienst hadden genomen om de landingsbanen te compenseren (118 werkgevers beantwoordden deze vraag).

Tabel 5.15 Werden er gedurende de voorbije 3 jaar nieuwe werknemers aangeworven om de gevolgen van landingsbanen te compenseren?

	n	(%)
Ja	30	(25,4)
Gedeeltelijk	15	(12,7)
Nee	73	(61,9)
Totaal	118	(100,0)

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

In de meerderheid (61,9%) van de betrokken organisaties werden *opvallend geen nieuwe werknemers in dienst genomen om de gevolgen van landingsbanen te compenseren*. In een vierde van deze organisaties (25,4%) werden wel *nieuwe werknemers* in dienst genomen om de landingsbanen te compenseren; en in 12,7% van de organisaties werden nieuwe werknemers aangeworven om de gevolgen van landingsbanen *gedeeltelijk* te compenseren. We konden geen verschillen vaststellen tussen kleinere en grotere organisaties.

Indien toch nieuwe medewerkers aangeworven werden, gebeurde dit meestal met een *overeenkomst voor onbepaalde duur* (n=26).<sup>75</sup> Van de 30 organisaties die nieuwe werknemers in dienst namen, boden er 20 enkel *deeltijdse arbeidsovereenkomsten* aan, 4 boden *zowel voltijdse als deeltijdse* contracten aan en 6 enkel *voltijdse* contracten. Vooral grotere organisaties boden *voltijdse arbeidsovereenkomsten* aan.

<sup>75</sup> Nieuwe werknemers werden ook met een *vervangingscontract* (n=3), een *contract van bepaalde duur* (n=2) of een *contract voor duidelijk omschreven werk* (n=2) in dienst genomen om de gevolgen van landingsbanen te compenseren. Vervanging gebeurde nooit via uitzendarbeid.

In een meerderheid van de organisaties (n=88, 74,6% van de organisaties met werknemers in landingsbanen) werden geen of weinig werknemers in dienst genomen om de gevolgen van landingsbanen te compenseren. We polsten naar de redenen hiervoor. De belangrijkste reden hiervoor was dat *de werkorganisatie zo aangepast was dat vervanging zich niet opdrong* (n=46 organisaties). Ook het gegeven dat er *geen middelen voor vervanging* beschikbaar waren, was een reden in 32 organisaties. Niet vervangen omwille van het *knelpuntkarakter* van de job, was de realiteit in slechts één organisatie waar het knelpuntkarakter veroorzaakt werd door de aangeboden contractvoorwaarden.

**Tabel 5.16** Waaronder werden er weinig of geen nieuwe werknemers aangeworven gedurende de voorbije 3 jaar om de gevolgen van landingsbanen te compenseren?

	n
Vervanging was wel nodig maar we hadden hier geen middelen voor	32
Dit was niet nodig, we hebben het werk zo georganiseerd dat het niet nodig was om nieuwe werknemers in dienst te nemen	46
We wilden wel vervangen maar we vonden geen geschikt personeel (meerdere antwoorden mogelijk)	
omwille van de arbeidsinhoud	0
omwille van de aangeboden contractvoorwaarden	1
omwille van de arbeidsomstandigheden	0

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

#### *Andere maatregelen?*

We wilden nagaan welke andere maatregelen ingezet worden om de impact van landingsbanen op te vangen. We polsten bij de organisaties die gedurende de laatste 3 jaar werknemers in een landingsbaan in dienst hadden (n=120), naar het gebruik van bepaalde maatregelen die toelaten om de impact van landingsbanen (gedeeltelijk) te compenseren<sup>76</sup> bv.

76 Bij ieder item wordt weergegeven hoeveel organisaties er in totaal het specifieke item beantwoord hebben.

Tabel 5.17 Worden volgende maatregelen aangewend om de impact van landingsbanen (gedeeltelijk) te compenseren?

	Ja		Nee		Dit wordt overwogen		Totaal		N.v.t.
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
Aanpassen van het werkschema (n=109)	59	(61,5)	35	(36,5)	2	(2,1)	96	(100,0)	13
Overwerk met recuperatie (n=106)	44	(48,4)	47	(51,6)	0	(0,0)	91	(100,0)	15
Beperken of uitbesteden van activiteiten (n=106)	34	(37,4)	51	(56,0)	6	(6,6)	91	(100,0)	15
Functionele flexibiliteit (multi-inzetbaarheid): het werk zo organiseren en werknemers zo opleiden dat zij verschillende functies/posities binnen de organisatie kunnen uitvoeren (n=105)	27	(30,7)	51	(58,0)	10	(11,4)	88	(100,0)	17
Verhogen van de contractuele arbeidsduur van deeltijdse medewerkers (n=107)	26	(28,0)	60	(64,5)	7	(7,5)	93	(100,0)	14
Deeltijdse medewerkers tijdelijk meer uren laten werken (met compensatie van uren) (n=104)	23	(25,6)	63	(70,0)	4	(4,4)	90	(100,0)	14
Inzet van vrijwilligers (n=103)	21	(23,3)	64	(71,1)	5	(5,6)	90	(100,0)	13
Inzet van stagiairs (n=102)	16	(18,2)	68	(77,3)	4	(4,5)	88	(100,0)	14
Inzet van jobstudenten (n=101)	9	(10,2)	77	(87,5)	2	(2,3)	88	(100,0)	13
Overwerk met financiële compensatie (n=101)	3	(3,5)	83	(96,5)	0	(0,0)	86	(100,0)	15

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Bijna twee derde van de organisaties vangt landingsbanen op door *het werkschema aan te passen*. Ook door medewerkers te vragen om *overuren* te presteren die ze op een later moment kunnen *recupereren* worden de gevolgen van landingsbanen in ongeveer de helft van deze organisaties enigszins opgevangen. Toch ziet ruim een derde van de organisaties zich genoodzaakt *activiteiten te beperken of uit te besteden*.

Ongeveer één organisatie op drie zorgt er ook voor dat medewerkers verschillende functies/posities binnen de organisatie kunnen opnemen zodat ze breder inzetbaar zijn (*functionele flexibiliteit*).

*Deeltijds werkende medewerkers* meer uren laten werken gebeurt ook regelmatig. In een kwart van de organisaties gebeurt dit door het *verbogen van de contractuele arbeidsduur* van deze werknemers en/of door hen *tijdelijk meer uren* te laten werken (die later gecompenseerd worden).

*Vrijwilligers*, *stagiairs* en in mindere mate *jobstudenten* worden ook door een beperkt aantal ingezet om de impact van landingsbanen te compenseren.

Tot slot wordt *overwerk met financiële compensatie* slechts in 3 organisaties aangewend.

#### b) Andere vormen van tijdscrediet (excl. landingsbanen)

Binnen deze rubriek bespreken we de praktijken in de organisaties met betrekking tot de opname en organisatie van andere vormen van tijdscrediet op organisatieniveau. We maken een onderscheid tussen *deeltijds* en *voltijds* opnemen van tijdscrediet (excl. landingsbanen).

##### *Vervangen of niet?*

225 organisaties stelden gedurende de laatste 3 jaar werknemers met *tijdscrediet met 1/5 of 1/2 arbeidsvermindering* tewerk. We polsten bij deze werkgevers hoe zij de deeltijdse afwezigheid van deze medewerkers compenseerden.

**Tabel 5.18** Werden er gedurende de voorbije 3 jaar nieuwe werknemers aangeworven om de afwezig- heden omwille van tijdskrediet met 1/5 of 1/2 arbeidsvermindering, te compenseren?

	n	(%)
Ja	55	(24,9)
Gedeeltelijk	19	(8,6)
Nee	147	(66,5)
Totaal	221	(100,0)

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Opnieuw opmerkelijk is dat *slechts in een vierde van de organisaties nieuwe werknemers aangeworven werden om de afwezigheden omwille van deeltijds tijdskrediet te compenseren*. In de meerderheid van de organisaties (66,5%) werden geen nieuwe werknemers in dienst genomen om de gevolgen van deeltijds tijdskrediet te compenseren, in 19 organisaties (8,6%) werden deze afwezigheden gedeeltelijk gecompenseerd door nieuwe aanwervingen. We stellen geen verschillen vast naar organisatiegrootte.

Indien nieuwe medewerkers aangeworven werden (n=55), gebeurde dit meestal met een *vervangingsovereenkomst* (n=21) of met een *overeenkomst voor bepaalde duur* (n=21), 17 organisaties namen ook nieuwe werknemers met een contract van onbepaalde duur in dienst om de gevolgen van deeltijds tijdskrediet te compenseren. Vervanging gebeurde nooit via uitzendarbeid.

Wat betreft de tewerkstellingspercentage van deze nieuwe werknemers, boden 43 organisaties enkel deeltijdse arbeidsovereenkomsten aan, 6 organisaties boden zowel voltijdse als deeltijdse contracten aan en 5 organisaties enkel voltijdse contracten.

Zoals hierboven vermeld, werd er in drie kwart (n=166, 75,1%) van de organisaties die gedurende de laatste 3 jaar werknemers met tijdskrediet met 1/5 of 1/2 arbeidsvermindering tewerk stelden, geen of weinig nieuwe werknemers voorzien om ze te vervangen. We polsten naar de redenen hiervoor.

**Tabel 5.19** Waarom werden er weinig of geen nieuwe werknemers aangeworven gedurende de voorbije 3 jaar om de gevolgen van deeltijds tijdskrediet te compenseren?

	n
Vervanging was wel nodig maar we hadden hier geen middelen voor	55
Dit was niet nodig, we hebben het werk zo georganiseerd dat het niet nodig was om nieuwe werknemers in dienst te nemen	100
We wilden wel vervangen maar we vonden geen geschikt personeel (meerdere antwoorden mogelijk)	7
omwille van de arbeidsinhoud	4
omwille van de aangeboden contractvoorwaarden	3
omwille van de arbeidsomstandigheden	0

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

De belangrijkste reden hiervoor was dat *de werkorganisatie zo aangepast was dat vervanging zich niet opdrong* (n=100 organisaties). Ook het gegeven dat er *geen middelen voor vervanging* beschikbaar waren, was een reden in 55 organisaties. Niet vervangen omwille van het *knelpuntkarakter* van de job, was de realiteit in slechts 7 organisaties en het knelpuntkarakter werd dan vooral veroorzaakt door de arbeidsinhoud en de aangeboden contractvoorwaarden.



138 organisaties hadden gedurende de laatste 3 jaar werknemers met *tijdskrediet met volledige onderbreking* in dienst. We polsten bij deze werkgevers hoe zij de voltijdse afwezigheid van deze medewerkers compenseerden.

**Tabel 5.20** Werden er gedurende de voorbije 3 jaar nieuwe werknemers aangeworven om de afwezigheden omwille van tijdskrediet met volledige onderbreking, te compenseren?

	n	(%)
Ja	64	(46,7)
Gedeeltelijk	20	(14,6)
Nee	53	(38,7)
Totaal	137	(100,0)

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Ook al ging het om voltijdse loopbaanonderbreking, *enkel in nog niet de helft van deze organisaties (n=64, 46,7%) werden nieuwe werknemers in dienst genomen om voltijds tijdskrediet te compenseren*; in 53 organisaties (38,7%) werden geen nieuwe werknemers in dienst genomen en in 20 organisaties (14,6%) werden nieuwe werknemers aangeworven, om de gevolgen van voltijds tijdskrediet gedeeltelijk te compenseren.<sup>77</sup>

Indien nieuwe medewerkers aangeworven werden (n=64), gebeurde dit meestal met een *vervangingsovereenkomst* (n=34) of met een *overeenkomst voor bepaalde duur* (n=25), 11 organisaties namen ook nieuwe werknemers met een contract van onbepaalde duur in dienst om de gevolgen van voltijds tijdskrediet te compenseren. Vervanging gebeurde maar in één organisatie via uitzendarbeid en in twee organisaties via een overeenkomst voor duidelijk omschreven werk.

22 organisaties boden enkel deeltijdse arbeidsovereenkomsten aan, 14 organisaties boden zowel voltijdse als deeltijdse contracten aan en 27 organisaties enkel voltijdse contracten.<sup>78</sup>

In 53,3% (n=83) van de organisaties met werknemers in voltijds tijdskrediet werden dus geen of weinig nieuwe medewerkers in dienst genomen om de gevolgen van volledig tijdskrediet te compenseren. We polsten naar de redenen hiervoor.

**Tabel 5.21** Waarom werden er weinig of geen nieuwe werknemers aangeworven gedurende de voorbije 3 jaar om de afwezigheden omwille van tijdskrediet met volledige onderbreking te compenseren?

	n
Vervanging was wel nodig maar we hadden hier geen middelen voor	23
Dit was niet nodig, we hebben het werk zo georganiseerd dat het niet nodig was om nieuwe werknemers in dienst te nemen	43
We wilden wel vervangen maar we vonden geen geschikt personeel (meerdere antwoorden mogelijk)	6
omwille van de arbeidsinhoud	3
omwille van de aangeboden contractvoorwaarden	2
omwille van de arbeidsomstandigheden	1

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

77 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

78 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

De belangrijkste reden hiervoor was opnieuw dat *de werkorganisatie zo aangepast was dat vervanging zich niet opdrong* (n=43 organisaties). Het gegeven dat er *geen middelen voor vervanging* beschikbaar waren, was een reden in 23 organisaties. Niet vervangen omwille van het *knelpuntkarakter* van de job, was de realiteit in 6 organisaties.

#### Andere maatregelen?

We wilden nagaan welke *andere maatregelen* ingezet worden om de impact van tijdskrediet (excl. landingsbanen) op te vangen. We polsten bij de organisaties die gedurende de laatste 3 jaar werknemers in tijdskrediet in dienst hadden, naar het gebruik van bepaalde maatregelen die toelaten om de impact van tijdskrediet (gedeeltelijk) te compenseren.<sup>79</sup> We maken opnieuw een onderscheid tussen maatregelen om *deeltijdse* en *voltijdse* onderbreking te compenseren.

Onderstaande tabel toont de mate waarin organisaties bepaalde maatregelen al dan niet aanwenden om de impact van *tijdskrediet met 1/5 of 1/2 arbeidsvermindering* (gedeeltelijk) te compenseren.

**Tabel 5.22** Worden volgende maatregelen aangewend om de impact van tijdskrediet met 1/5 of 1/2 arbeidsvermindering (gedeeltelijk) te compenseren?

	Ja		Nee		Dit wordt overwogen		Totaal		N.v.t.
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
Aanpassen van het werkschema (n=196)	102	(57,3)	72	(40,4)	4	(2,2)	178	(100,0)	13
Functionele flexibiliteit (multi-inzetbaarheid) (n=191)	74	(43,5)	85	(50,0)	11	(6,5)	170	(100,0)	17
Overwerk met recuperatie (n=192)	72	(42,4)	96	(56,5)	2	(1,2)	170	(100,0)	15
Beperken of uitbesteden van activiteiten (n=191)	60	(35,7)	100	(59,5)	8	(4,8)	168	(100,0)	15
Inzet van vrijwilligers (n=190)	58	(33,7)	108	(62,8)	6	(3,5)	172	(100,0)	13
Verhogen van de contractuele arbeidsduur van deeltijdse medewerkers (n=194)	50	(28,7)	121	(69,5)	3	(1,7)	174	(100,0)	14
Inzet van stagiairs (n=190)	44	(25,7)	122	(71,3)	5	(2,9)	171	(100,0)	14
Deeltijdse medewerkers tijdelijk meer uren laten werken (met compensatie van uren) (n=190)	42	(24,9)	122	(72,2)	5	(3,0)	169	(100,0)	14
Inzet van jobstudenten (n=188)	23	(13,9)	137	(83,0)	5	(3,0)	165	(100,0)	13
Overwerk met financiële compensatie (n=187)	1	(0,6)	160	(99,4)		(0,0)	161	(100,0)	15

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

De maatregelen die aangewend worden om de impact van tijdskrediet met 1/5 of 1/2 arbeidsvermindering te beperken, zijn vergelijkbaar met de maatregelen die gebruikt worden om landingsbanen op te vangen: het merendeel van de organisaties (57,3%) vangt deeltijds tijdskrediet op door *het werkschema aan te passen* (57,3%). Daarnaast zorgt 43,5% van de organisaties er ook voor dat medewerkers verschillende functies/posities binnen de organisatie kunnen opnemen zodat ze breder inzetbaar zijn (*functionele flexibiliteit*).

42,4% van de organisaties vraagt aan medewerkers om *overuren* te presteren die ze op een later moment kunnen *recupereren*.

In meer dan een derde van de organisaties leidt deeltijds tijdskrediet tot het *beperken of uitbesteden van een aantal activiteiten* (35,7%).

*Deeltijds werkende* werknemers meer uren laten werken wordt ook aangewend, door hun *contractuele arbeidsduur te verhogen* (28,7%) of met *compensatie van die uren* (24,9%).

<sup>79</sup> Bij ieder item wordt weergegeven hoeveel organisaties er in totaal het specifieke item beantwoord hebben.

Tot slot worden vooral *vrijwilligers* (33,7%), *stagiairs* (25,7%) en in mindere mate *jobstudenten* (13,9%) ingezet om de gevolgen van deeltijds tijdskrediet (mee) op te vangen.

Vervolgens stelden we dezelfde vraag naar de mate waarin deze maatregelen aangewend werden om *tijdskrediet met volledige onderbreking* op te vangen.

Tabel 5.23 Worden volgende maatregelen aangewend om de impact van tijdskrediet met volledige onderbreking (gedeeltelijk) te compenseren?

	Ja		Nee		Dit wordt overwogen		Totaal		N.v.t.
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
Aanpassen van het werkschema (n=125)	50	(48,1)	49	(47,1)	5	(4,8)	104	(100,0)	13
Functionele flexibiliteit (multi-inzetbaarheid) (n=125)	48	(45,3)	53	(50,0)	5	(4,7)	106	(100,0)	17
Overwerk met recuperatie (n=123)	41	(40,6)	58	(57,4)	2	(2,0)	101	(100,0)	15
Beperken of uitbesteden van activiteiten (n=126)	38	(36,5)	60	(57,7)	6	(5,8)	104	(100,0)	15
Deeltijdse medewerkers tijdelijk meer uren laten werken (met compensatie van uren) (n=124)	34	(33,3)	61	(59,8)	7	(6,9)	102	(100,0)	14
Verhogen van de contractuele arbeidsduur van deeltijdse medewerkers (n=127)	31	(30,4)	65	(63,7)	6	(5,9)	102	(100,0)	14
Inzet van vrijwilligers (n=123)	30	(29,1)	72	(69,9)	1	(1,0)	103	(100,0)	13
Inzet van stagiairs (n=122)	21	(20,6)	75	(73,5)	6	(5,9)	102	(100,0)	14
Inzet van jobstudenten (n=124)	10	(10,2)	84	(85,7)	4	(4,1)	98	(100,0)	13
Overwerk met financiële compensatie (n=122)	2	(2,1)	94	(96,9)	1	(1,0)	97	(100,0)	15

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

De maatregelen die door de meeste organisaties gehanteerd worden om de impact van tijdskrediet met volledige onderbreking te beperken, zijn vergelijkbaar met de maatregelen die gebruikt worden om landingsbanen en andere vormen van deeltijds tijdskrediet op te vangen, met name het *aanpassen van het werkschema* (48,1%), *functionele flexibiliteit* (45,3%), en *overwerk met recuperatie* (40,6%).

Volledige loopbaanonderbreking kan, net zoals deeltijdse onderbrekingen, leiden tot het *beperken of uitbesteden van een deel van de activiteiten* in één derde van de organisaties (36,5%).

In ongeveer een derde van de organisaties worden *deeltijds werkende* medewerkers ingezet om de impact van volledige loopbaanonderbrekingen te compenseren, met een *compensatie van die uren* (33,3%) of het *verhogen van hun contractuele arbeidsduur* (30,4%).

*Vrijwilligers* (29,1%), *stagiairs* (20,6%) en (in mindere mate) *jobstudenten* (10,2%) worden ook ingezet.

## 5.3.2 Wat leren we uit de cases?

### 5.3.2.1 Tendens

#### a) Landingsbaan

De bevroegde organisaties stelden enkele jaren geleden een piek van de aanvragen vast, toen de voorwaarden gunstiger waren (maar dreigden te veranderen). De laatste jaren merken de werkgevers echter een daling van het aantal aanvragen.

Het aandeel werknemers in landingsbaan is in de onderzochte organisaties echter beperkt, gegeven de jonge werknemerspopulatie. Ook het feit dat sommige organisaties een arbeidsweek van minder dan 38 uren per week hanteren, speelt hierin een rol in. Werknemers uit deze organisaties hebben tijdens hun carrière proportioneel immers minder gewerkt dan hun collega's uit organisaties die een 38 uren week hanteren. Bovendien ervaren werknemers in organisaties waar (een deel van hun) AV-dagen vastgelegd is in de conventionele arbeidsduur, minder werklast, aangezien hun takenpakket reeds op een vb. 36 uren week is afgestemd.

Werknemers die in het stelsel van landingsbanen stappen, kiezen eerder voor een 1/5 landingsbaan dan voor een halftijdse landingsbaan. De beperkte conventionele arbeidsduur in sommige organisaties alsook de recuperatiedagen gelinkt aan afwijkende werktijden, zorgen er al voor dat werknemers op jaarbasis minder uren dienen te presteren.

#### b) Andere vormen van tijdskrediet

Gezien de jonge werknemerspopulatie in de sector wordt er vooral gebruik gemaakt van het stelsel van ouderschapsverlof. Eens het recht op thematisch verlof uitgeput is, doen veel mensen beroep op het stelsel van tijdskrediet; meestal met 1/5 loopbaanvermindering (om zo een dag of 2 halve dagen vrij te hebben) of met een volledige onderbreking (om bv. in de zomer een maand extra thuis te blijven). Halftijdse loopbaanvermindering komt net zoals halftijdse landingsbaan, echter niet veel voor (zie ook hierboven).

### 5.3.2.2 Praktijken in de organisaties

Binnen de cases kunnen we geen echt onderscheid vaststellen tussen landingsbanen en andere vormen van tijdskrediet.

#### a) Planning

De meest werknemers nemen hun loopbaanvermindering op in volle dagen, eerder dan door een vermindering van de dagelijkse arbeidsduur.

In de meeste organisaties kiezen de werknemers zelf een of meerdere vaste dag(en) waarop ze hun loopbaanvermindering willen opnemen. Er wordt in alle organisaties echter gevraagd om aanwezig te zijn op een bepaalde dag waarop de meeste vergaderingen en overlegmomenten worden ingepland.

#### b) Vervanging

Er dient hier een onderscheid worden gemaakt tussen 1/5 en halftijdse loopbaanvermindering.

1/5 loopbaanvermindering wordt in geen van de onderzochte organisaties systematisch vervangen. De werknemers behouden meestal een voltijdse takenpakket, dat op termijn eventueel wordt aangepast indien het voor de betrokken werknemer toch niet haalbaar blijkt. De directe collega's moeten tijdens hun werktijd ook vaak inspringen om dringende zaken over te nemen, zonder daarom extra contractuele uren te krijgen.

In één organisatie werd een deel van het werk van de betrokken werknemer aan een externe firma uitbesteed.

Werknemers in halftijdse loopbaanvermindering worden in de door ons bezochte cases toch (bijna) altijd vervangen, behalve indien het niet nodig is, gegeven de vraag op dat moment.

De vervanging gebeurt meestal onder de vorm van een duobaan, zodat beide werknemers het werk van de andere kunnen overnemen tijdens diens afwezigheid.

Een lokale jeugdwerking voorziet echter bijna nooit in vervanging voor deeltijds tijdskrediet, om zo de niet-vervangen uren te besparen en er zo voor te zorgen dat niemand ontslaan dient te worden. Dit heeft als gevolg dat de contacturen van de werking echter beperkt moeten worden.

### 5.3.3 Impact van landingsbanen en andere vormen van tijdskrediet

#### 5.3.3.1 Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?

In deze paragraaf bespreken we de impact van de verschillende maatregelen op de betrokken werknemer zelf, zijn/haar directe collega's en op de organisatie. Het betreft hier de mening en de perceptie van de bevroagde werkgevers. Opnieuw maken we een onderscheid tussen de leeftijdsgebonden maatregel van landingsbanen en andere vormen van tijdskrediet.

##### a) Landingsbaan

We maken een onderscheid tussen landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering en landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering. De analyses hebben steeds betrekking op kleine aantallen en dienen dan ook met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

*Wat betekenen landingsbanen voor de betrokken werknemers (volgens de bevroagde werkgever)?*

In totaal gaven 68 werkgevers aan dat in hun organisatie gedurende de laatste 3 jaar werknemers in landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering aan de slag waren. Aan deze werkgevers legden we een aantal stellingen ter beoordeling voor, over de mogelijke impact van deze 1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan. Gezien het beperkte aantal observaties kunnen we geen (significante) verschillen naar organisatiegrootte of werksoort nagaan.

Tabel 5.24 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van 1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan op de betrokken werknemers'?

	Helemaal niet akkoord	Enigszins niet akkoord	Neutraal	Enigszins akkoord	Helemaal akkoord	Niet beoordeelbaar/n.v.t.
Door het opnemen van een landingsbaan stellen we vast dat deze werknemers minder <i>verantwoordelijkheden</i> krijgen (n=63)	23	19	6	13	1	1
Door het opnemen van een landingsbaan komen deze medewerkers minder in aanmerking om <i>opleiding</i> te volgen (n=63)	23	14	8	13	3	2
Door het opnemen van een landingsbaan zien we dat deze medewerkers minder <i>loopbaankansen</i> hebben (n=62)	17	20	10	8	1	6
Het in aanmerking komen voor een landingsbaan vormt een drempel voor de organisatie om <i>oudere werknemers in dienst te nemen</i> (n=61)	16	5	11	10	14	5
Door het opnemen van een landingsbaan stellen we vast dat de <i>betrokkenheid</i> van deze werknemers binnen de organisatie vermindert (n=63)	14	15	11	15	6	2
We zien een daling van het <i>absenteïsme</i> bij werknemers met een landingsbaan (n=64)	12	6	19	12	6	9
Door het opnemen van een landingsbaan stellen we vast dat de <i>productiviteit</i> van deze werknemers verbeterd is (n=64)	11	3	25	14	4	7
Door het opnemen van een landingsbaan zien we dat deze werknemers minder <i>stress</i> op het werk rapporteren (n=64)	8	6	10	24	11	5
Door het opnemen van een landingsbaan stellen we vast dat de <i>inzetbaarheid</i> van deze werknemers minder groot is (n=63)	7	12	10	22	10	2
Het opnemen van een landingsbaan draagt er toe bij dat deze werknemers minder snel <i>vervroegd uitstromen</i> (n=65)	7	4	8	22	17	7
Door het opnemen van een landingsbaan stellen we vast dat de <i>jobtevredenheid</i> bij deze werknemers verbeterd is (n=63)	5	4	14	26	12	2

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Een meerderheid van deze werkgevers was (enigszins) niet akkoord met de uitspraken die betrekking hebben op de negatieve invloed van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering op de *verantwoordelijkheden* die de betrokken werknemers krijgen (twee derden van de organisaties ging hier niet mee akkoord) en op hun *opleidings- en loopbaankansen* (bijna 6 werkgevers op 10 ging hier niet mee akkoord).

De helft van de bevroegde werkgevers ging wel (enigszins) akkoord met de uitspraak dat de *inzetbaarheid* van deze werknemers minder groot is terwijl 3 respondenten op 10 daar (enigszins) niet mee akkoord mee waren.

De meningen waren verdeeld over de uitspraak dat door landingsbanen met 1/5 arbeidsvermindering, werknemers minder *betrokken* zijn binnen de organisatie: 29 organisaties waren hier (enigszins) niet mee akkoord, 21 organisaties konden deze uitspraak wel onderschrijven.

Wel was de meerderheid van de werkgevers het er (enigszins) mee eens dat de betrokken werknemers minder *stress* rapporteren (35 organisaties waren hier (enigszins) mee akkoord, 14 organisaties waren hier (enigszins) niet mee akkoord) en dat de *jobtevredenheid* bij deze werknemers verbeterd is (38 organisaties waren het hier (enigszins) mee eens, slechts 9 organisaties gingen (enigszins) niet akkoord met deze uitspraak).

De meerderheid van de werkgevers ging er ook mee akkoord dat het opnemen van 1/5 landingsbaan er toe bijdraagt dat deze werknemers *minder snel vervroegd uitstromen* (39 organisaties waren hier (enigszins) mee akkoord, 11 organisaties waren hier (enigszins) niet mee akkoord). 24 organisaties waren (enigszins) akkoord met de uitspraak dat '*het in aanmerking komen voor een landingsbaan een drempel vormt om oudere werknemers in dienst te nemen*', 21 organisaties waren hier (enigszins) niet mee akkoord.

De meningen over de uitspraak dat door landingsbanen met 1/5 arbeidsvermindering het *absenteïsme* van de betrokken werknemers daalt, waren verdeeld (18 organisaties gingen hiermee akkoord, 18 andere werkgevers gingen hiermee niet akkoord). 18 organisaties onderschreven de stelling dat de *productiviteit* van deze werknemers stijgt (14 organisaties waren hier (enigszins) niet mee akkoord).

In totaal gaven 86 werkgevers aan dat in hun organisatie gedurende de laatste 3 jaar werknemers in *halfzijdse landingsbanen* aan de slag waren. Aan deze werkgevers legden we een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van deze 1/2 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan. Gezien het beperkte aantal observaties kunnen we geen (significante) verschillen naar organisatiegrootte of werksoort nagaan.

Tabel 5.25 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van *half-tijdse loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan* op de betrokken werknemers'?

	Helemaal niet akkoord	Enigszins niet akkoord	Neutraal	Enigszins akkoord	Helemaal akkoord	Niet beoordeelbaar/n.v.t.
Door het opnemen van een landingsbaan komen deze medewerkers minder in aanmerking om <i>opleiding</i> te volgen (n=76)	25	19	12	15	4	1
Het in aanmerking komen voor een landingsbaan vormt een drempel voor de organisatie om <i>oudere werknemers in dienst te nemen</i> (n=74)	22	15	16	8	8	5
Door het opnemen van een landingsbaan stellen we vast dat deze werknemers minder <i>verantwoordelijkheden</i> krijgen (n=76)	18	13	16	18	10	1
Door het opnemen van een landingsbaan stellen we vast dat de <i>betrokkenheid</i> van deze werknemers binnen de organisatie vermindert (n=76)	18	11	11	27	8	1
Door het opnemen van een landingsbaan zien we dat deze medewerkers minder <i>loopbaankansen</i> hebben (n=75)	17	18	12	17	4	7
Door het opnemen van een landingsbaan stellen we vast dat de <i>productiviteit</i> van deze werknemers verbeterd is (n=77)	12	8	33	7	12	5
We zien een daling van het <i>absenteïsme</i> bij werknemers met een landingsbaan (n=77)	11	9	22	15	12	8
Door het opnemen van een landingsbaan stellen we vast dat de <i>inzetbaarheid</i> van deze werknemers minder groot is (n=76)	9	7	13	28	18	1
Door het opnemen van een landingsbaan zien we dat deze werknemers minder <i>stress</i> op het werk rapporteren (n=77)	7	5	15	26	21	3
Het opnemen van een landingsbaan draagt er toe bij dat deze werknemers minder snel <i>vervroegd uitstromen</i> (n=77)	6	5	7	27	27	5
Door het opnemen van een landingsbaan stellen we vast dat de <i>jobtevredenheid</i> bij deze werknemers verbeterd is (n=78)	5	9	16	26	18	4

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Opnieuw was een groot deel van de werkgevers (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de betrokken werknemers minder *opleidings- en loopbaankansen* en *verantwoordelijkheden* krijgen.

Het merendeel van de bevraagde werkgevers (46 organisaties) ging (enigszins) akkoord met de uitspraak dat de *inzetbaarheid* van deze werknemers minder groot is (terwijl 16 organisaties hier (enigszins) niet mee akkoord gingen).

Landingsbanen met 1/2 arbeidsvermindering hebben ook een grotere impact (groter dan AV-dagen of dan 1/5 arbeidsvermindering in het kader van een landingsbaan), op de *betrokkenheid* van



medewerkers binnen de organisatie: 35 organisaties waren het (enigszins) eens met de uitspraak dat deze medewerkers minder betrokken zijn, 29 konden deze uitspraak niet onderschrijven.

Wel was de meerderheid van de werkgevers het er (enigszins) mee eens dat de betrokken werknemers minder *stress* rapporteren (47 werkgevers waren hier (enigszins) mee akkoord, 12 waren hier (enigszins) niet mee akkoord) en dat de *jobtevredenheid* bij deze werknemers verbeterd is (44 werkgevers waren het hier (enigszins) mee eens, 14 gingen (enigszins) niet akkoord met deze uitspraak).

Meer dan één derde van de bevroegde organisaties ging akkoord met de uitspraak dat door landingsbanen met 1/2 arbeidsvermindering het *absenteïsme* van de betrokken werknemers daalt (27 werkgevers). De meningen waren wel duidelijk verdeeld m.b.t. de uitspraak dat deze landingsbanen zorgden voor een verbetering van de *productiviteit* bij de betrokken medewerkers; 20 werkgevers stelden geen stijging van de productiviteit vast, 19 (enigszins) wel en de overige werkgevers antwoordden neutraal of konden het item niet beoordelen.

In tegenstelling tot AV-dagen en 1/5 landingsbanen waarvoor we een verdeeldheid van meningen vaststelden over de mate waarin deze stelsels de *instroom van oudere werknemers* beïnvloeden, ziet de helft van de werkgevers (n=37) in een halftijdse landingsbaan geen drempel voor eventuele aanwervingen van oudere medewerkers, 16 werkgevers wel.

Ten slotte, de overgrote meerderheid (n=54) van de bevroegde werkgevers ging er wel (enigszins) mee akkoord dat werknemers in landingsbanen met 1/2 arbeidsvermindering *minder snel vervroegd uitstromen*.

*Wat betekenen landingsbanen voor de collega's van de betrokken werknemers (volgens de bevroegde werkgever)?*

In totaal gaven 68 werkgevers aan dat in hun organisatie gedurende de laatste 3 jaar werknemers in landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering aan de slag waren. Aan deze werkgevers legden we een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van deze 1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan. Gezien het beperkte aantal observaties kunnen we geen (significante) verschillen naar organisatiegrootte of werksoort nagaan.

Tabel 5.26 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van 1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan op de collega's van de betrokken werknemers'?

	Helemaal niet akkoord	Enigszins niet akkoord	Neutraal	Enigszins akkoord	Helemaal akkoord	Niet beoordeelbaar/n.v.t.
Het opnemen van een landingsbaan heeft geen enkele invloed op het werk van collega's (n=61)	12	23	9	11	5	1
Door het opnemen van een landingsbaan verslechtert de werksfeer/collegialiteit (n=59)	24	13	14	4	2	2
Door het opnemen van een landingsbaan verhoogt de vervroegde uitstroomgraad bij collega's (n=59)	22	8	18	2	2	7
Door het opnemen van een landingsbaan stellen we meer <i>overwerk</i> vast bij collega's (n=58)	11	10	17	11	6	3
Door het opnemen van een landingsbaan wordt <i>extra flexibiliteit</i> van de collega's verwacht (n=59)	9	6	7	23	11	3
Door het opnemen van een landingsbaan vergroot de <i>werkdruk</i> bij collega's (n=59)	6	6	9	25	11	2
Het opnemen van een landingsbaan biedt <i>opportuniteiten</i> voor collega's om nieuwe taken uit te voeren (n=61)	4	9	12	29	5	2
De jongere collega's ondersteunen het kunnen opnemen van een landingsbaan door hun oudere collega's (n=59)	5	6	24	10	10	4
omdat zij zien dat oudere werknemers hierdoor minder ziek zijn (n=59)	10	10	23	7	2	7
omdat zij zien dat oudere werknemers hierdoor het werk beter kunnen uitvoeren (n=58)	8	7	25	8	5	5
omdat zij zien dat oudere werknemers hierdoor langer aan de slag kunnen blijven (n=57)	8	4	25	11	5	4
omdat zij hier zelf ook op beroep kunnen doen op latere leeftijd (n=59)	6	7	25	9	6	6

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat het merendeel van de bevroegde organisaties het er wel over eens is dat het opnemen van 1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan, ook *een invloed heeft op het werk van de collega's*: ongeveer twee derde van deze organisaties gaat (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat het opnemen van 1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan geen enkele invloed heeft op het werk van collega's'.

De meerderheid van de werkgevers (n=34) is (enigszins) akkoord met de uitspraak dat het opnemen van 1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan, *opportuniteiten* biedt voor collega's om nieuwe taken uit te voeren. Net zoals AV-dagen, vraagt het opnemen van 1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan *extra flexibiliteit van de collega's* (34 werkgevers gaan hiermee akkoord, 15 niet).

Meer dan 6 werkgevers op 10 stellen vast dat de werkdruk van collega's vergroot door het opnemen van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering.

17 werkgevers zijn (enigszins) akkoord met de uitspraak dat zij meer *overwerk* vragen van de directe collega's van werknemers in landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering, terwijl 21 werkgevers daar (enigszins) niet mee akkoord zijn.

De impact op de collega's is echter niet van die aard dat zij hierdoor de organisatie verlaten: 'slechts' 4 werkgevers gaan (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering de *vervroegde uitstroomgraad* bij collega's verhoogt.

Ook gaat meer dan de helft (n=37) van de werkgevers (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de *werksfeer/collegialiteit* zou verslechteren door het opnemen van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering, 6 werkgevers gaan hier echter (enigszins) wel mee akkoord.

De resultaten van de websurvey tonen een eerder positieve houding van jongere collega's ten opzichte van oudere collega's in landingsbanen: 11 werkgevers gaan (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat *jongere collega's het kunnen opnemen van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering door hun oudere collega's ondersteunen* (20 gaan (enigszins) wel akkoord met deze stelling, 24 staan hier neutraal tegenover). De eventuele ondersteuning lijkt volgens de werkgevers voort te komen uit het feit dat deze jongere collega's zien dat oudere werknemers hierdoor langer aan de slag kunnen blijven en hierdoor het werk beter kunnen uitvoeren; maar ook omdat zij ook beroep zullen kunnen doen op deze maatregelen op latere leeftijd.

In totaal gaven 86 werkgevers aan dat in hun organisatie gedurende de laatste 3 jaar werknemers in *halfzijdse landingsbanen* aan de slag waren. Aan deze werkgevers legden we een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van deze 1/2 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan. Gezien het beperkte aantal observaties kunnen we geen (significante) verschillen naar organisatiegrootte of werksoort nagaan.

Tabel 5.27 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van 1/2 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan' op de collega's van de betrokken werknemers?

	Helemaal niet akkoord	Enigszins niet akkoord	Neutraal	Enigszins akkoord	Helemaal akkoord	Niet beoordeelbaar/n.v.t.
Het opnemen van een landingsbaan heeft geen enkele invloed op het werk van collega's (n=77)	19	19	15	12	11	1
Door het opnemen van een landingsbaan verslechtert de werksfeer/collegialiteit (n=75)	30	17	18	7	2	1
Door het opnemen van een landingsbaan verhoogt de vervroegde uitstroomgraad bij collega's (n=75)	29	15	18	2	3	8
Door het opnemen van een landingsbaan stellen we meer overwerk vast bij collega's (n=75)	19	16	14	12	10	4
Door het opnemen van een landingsbaan wordt <i>extra flexibiliteit</i> van de collega's verwacht (n=76)	12	12	10	28	11	3
Door het opnemen van een landingsbaan vergroot de <i>werkdruk</i> bij collega's (n=76)	9	14	11	24	16	2
Het opnemen van een landingsbaan biedt <i>opportuniteiten</i> voor collega's om nieuwe taken uit te voeren (n=75)	6	13	9	30	12	5
De jongere collega's ondersteunen het kunnen opnemen van een landingsbaan door hun oudere collega's (n=75)	7	7	29	13	16	3
omdat zij hier zelf ook op beroep kunnen doen op latere leeftijd (n=75)	9	10	28	10	11	7
omdat zij zien dat oudere werknemers hierdoor langer aan de slag kunnen blijven (n=75)	8	9	29	12	11	6
omdat zij zien dat oudere werknemers hierdoor het werk beter kunnen uitvoeren (n=73)	7	12	29	11	8	6
omdat zij zien dat oudere werknemers hierdoor minder ziek zijn (n=75)	14	14	25	9	5	8

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat de helft van de bevroegde werkgevers het er wel over eens is dat het opnemen van 1/2 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan, ook *een invloed heeft op het werk van de collega's*.

Opnieuw zien we dat het merendeel van de werkgevers (n=42) (enigszins) akkoord gaat met de uitspraak dat het opnemen van 1/2 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan, *opportuniteiten* biedt voor collega's om nieuwe taken uit te voeren.

In iets meer dan de helft van de organisaties gaat men er (enigszins) mee akkoord dat halftijdse landingsbanen *extra flexibiliteit* vragen van de collega's. Ook stellen 40 werkgevers vast dat de *werkdruk* van collega's vergroot door het opnemen van landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering (23 werkgevers zijn hier (enigszins) niet mee akkoord).

22 werkgevers geven aan dat zij meer *overwerk* vragen aan de directe collega's van werknemers in landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering, 35 werkgevers gaan hier niet mee akkoord.

De impact op de collega's is niet van die aard dat zij hierdoor de organisatie verlaten: 'slechts' 5 werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering de *vervroegde uitstroomgraad* bij collega's verhoogt.

Ook gaat de meerderheid van de werkgevers (n=47) (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de *werksfeer/collegialiteit* zou verslechteren door het opnemen van landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering, 9 werkgevers gaan hier echter (enigszins) wel mee akkoord.

De resultaten van de websurvey tonen een eerder positieve houding van jongere collega's ten opzichte van oudere collega's in landingsbanen: waar 14 werkgevers (enigszins) niet akkoord gaan met de uitspraak dat *jongere collega's het kunnen opnemen van landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering door hun oudere collega's ondersteunen*, gaan 29 werkgevers (enigszins) wel akkoord met deze stelling, (19 staat hier neutraal tegenover). De eventuele ondersteuning lijkt volgens de werkgevers vooral voort te komen uit het feit dat deze jongere collega's ook beroep zullen kunnen doen op deze maatregelen op latere leeftijd, maar ook omdat zij zien dat oudere werknemers hierdoor langer aan de slag kunnen blijven en het werk beter kunnen uitvoeren.

*Wat betekenen landingsbanen voor de organisatie zelf (volgens de bevroegde werkgever)?*

In totaal gaven 68 werkgevers aan dat in hun organisatie gedurende de laatste 3 jaar werknemers in *landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering* aan de slag waren. Aan deze werkgevers legden we een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van deze 1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan. Gezien het beperkte aantal observaties kunnen we geen (significante) verschillen naar organisatiegrootte of werksoort nagaan.

Tabel 5.28 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact *van 1/5 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan* op de organisatie'?

	Helemaal niet akkoord	Enigszins niet akkoord	Neutraal	Enigszins akkoord	Helemaal akkoord	Niet beoordeelbaar/n.v.t.
Het stelsel van landingsbaan heeft geen noemenswaardige impact op onze organisatie (n=59)	12	12	16	9	7	3
Het aanbod van landingsbanen bevordert de instroom (n=60)	15	12	17	11	1	4
Door het opnemen van landingsbanen wordt de continuïteit in de dienstverlening vaak bedreigd (n=58)	12	15	13	12	4	2
De organisatie en planning van werkroosters wordt aanzienlijk bemoeilijkt door landingsbanen (n=59)	10	11	11	18	6	3
Het opnemen van landingsbanen betekent een grote kost voor de organisatie (n=60)	8	15	19	8	9	1
Wij slagen er goed in om het opnemen van landingsbanen op te vangen met de huidige bezetting (n=59)	8	12	6	23	9	1
De leeftijdsstructuur in onze organisatie zorgt er voor dat de impact van deze landingsbanen te groot wordt (n=58)	6	8	19	13	9	3
Door het opnemen van landingsbanen ontstaat een grote nood aan extra vervangingen (om het niveau van de dienstverlening op peil te houden) (n=59)	5	12	10	18	12	2
De nadelen van de landingsbanen voor de organisatie wegen niet op tegen de voordelen (n=59)	5	9	19	15	10	1
Het kunnen beschikken over werknemers die dit stelsel benutten, komt tegemoet aan een nood aan flexibiliteit binnen de organisatie (n=59)	4	7	17	18	8	5
De regelgeving rond landingsbanen dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren (n=60)	2	3	17	13	21	4

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

16 organisaties gaan (enigszins) akkoord met de uitspraak dat het stelsel van 1/5 landingsbanen geen *noemenswaardige impact* heeft op de organisatie, 24 werkgevers gaan hier niet mee akkoord.

De helft van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering, een *grote nood aan extra vervangingen* ontstaat. Meer dan de helft (n=34 werkgevers) gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat de *regelgeving* van deze landingsbanen dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren.

Maar daar waar AV-dagen in het merendeel van de gevallen toch wel een *grote kost* betekenen voor de organisatie, is minder dan een derde van de werkgevers deze mening toegedaan met betrekking tot landingsbanen met 1/5 arbeidsvermindering.

De meningen zijn verdeeld over de uitspraak dat de *organisatie en planning* van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt wordt door het opnemen van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering, deze uitspraak wordt onderschreven door 24 werkgevers, 21 werkgevers zijn hier (enigszins) niet mee akkoord. 16 werkgevers stellen dat door het opnemen van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering, de *continuïteit in de dienstverlening* vaak bedreigd wordt, bijna de helft (n=27/58) gaat hier echter (enigszins) niet mee akkoord.

Dat de *leeftijdsstructuur* in de organisatie er voor zorgt dat de *impact* van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering *te groot* wordt, wordt bevestigd door een derde van de organisaties.

12 werkgevers gaan enigszins akkoord met de bewering dat het aanbod van 1/5 landingsbanen de instroom bevordert, 27 organisaties gaan hier niet mee akkoord.

Ook ziet een deel van de organisaties voordelen: zo onderschrijven 26 werkgevers de bewering dat het kunnen beschikken over werknemers die landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering opnemen, tegemoet komt aan een *nood aan flexibiliteit* binnen de organisatie, 11 werkgevers gaan (enigszins) niet akkoord met deze bewering.

14 werkgevers gaan (enigszins) niet akkoord met de stelling dat *de nadelen van de landingsbanen met 1/5 arbeidsvermindering niet opwegen tegen de voordelen* en zien meer nadelen dan voordelen, 25 gaan wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen. Eén derde van de organisaties (n=19) antwoordt neutraal op deze stelling.

In totaal gaven 86 werkgevers aan dat in hun organisatie gedurende de laatste 3 jaar werknemers in *halfzijdse landingsbanen* aan de slag waren. Aan deze werkgevers legden we een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van deze 1/2 loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan. Gezien het beperkte aantal observaties kunnen we geen (significante) verschillen naar organisatiegrootte of werksoort nagaan.

Tabel 5.29 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van half-tijdse loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan op de organisatie'?

	Helemaal niet akkoord	Enigszins niet akkoord	Neutraal	Enigszins akkoord	Helemaal akkoord	Niet beoordeelbaar/n.v.t.
Het stelsel van landingsbaan heeft geen noemenswaardige impact op onze organisatie (n=74)	10	18	20	11	12	3
De organisatie en planning van werkroosters wordt aanzienlijk bemoeilijkt door landingsbanen (n=74)	18	15	10	18	8	5
Het opnemen van landingsbanen betekent een grote kost voor de organisatie (n=76)	17	17	18	15	7	2
Door het opnemen van landingsbanen wordt de continuïteit in de dienstverlening vaak bedreigd (n=75)	17	15	20	17	6	0
Het aanbod van landingsbanen bevordert de instroom (n=74)	16	12	25	11	6	4
De leeftijdsstructuur in onze organisatie zorgt er voor dat de impact van deze landingsbanen te groot wordt (n=74)	14	17	17	14	9	3
Wij slagen er goed in om het opnemen van landingsbanen op te vangen met de huidige bezetting (n=74)	13	24	11	17	9	0
De nadelen van de landingsbanen voor de organisatie wegen niet op tegen de voordelen (n=74)	10	12	24	12	13	3
Door het opnemen van landingsbanen ontstaat een grote nood aan extra vervangingen (om het niveau van de dienstverlening op peil te houden) (n=76)	7	8	11	26	24	0
Het kunnen beschikken over werknemers die dit stelsel benutten, komt tegemoet aan een nood aan flexibiliteit binnen de organisatie (n=74)	3	6	23	24	17	1
De regelgeving rond landingsbanen dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren (n=75)	2	4	21	21	24	3

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

23 organisaties gaan (enigszins) akkoord met de uitspraak dat het stelsel van 1/2 landingsbanen geen *noemenswaardige impact* heeft op de organisatie, 28 werkgevers gaan hier niet mee akkoord.

Bijna twee derde van de bevroegde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraken dat door het opnemen van landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering, een *grote nood aan extra vervangingen* ontstaat (n=50) en dat de *regelgeving* van deze landingsbanen dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren (n=45).

22 werkgevers (op 76) zijn akkoord dat landingsbanen met 1/2 arbeidsvermindering toch wel een *grote kost* betekenen voor de organisatie, 34 werkgevers gaan hier (eerder) niet mee akkoord.



De uitspraak dat de *organisatie en planning* van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt wordt door het opnemen van landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering, wordt onderschreven door 26 werkgevers, 33 werkgevers gaan hier echter (enigszins) niet mee akkoord. Hetzelfde geldt voor de *continuïteit in de dienstverlening* die vaak bedreigd zou worden. 32 werkgevers gaan hier (enigszins) niet mee akkoord, 23 werkgevers wel.

Dat de *leeftijdsstructuur* in de organisatie er voor zorgt dat de *impact* van landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering *te groot* wordt, is volgens 31 werkgevers niet het geval. 23 werkgevers gaan wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak.

Ook ziet een deel van de organisaties voordelen: zo onderschrijft meer dan de helft (n=41) van de organisaties de bewering dat het kunnen beschikken over werknemers die landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering opnemen, tegemoet komt aan een *nood aan flexibiliteit* binnen de organisatie.

17 werkgevers gaan enigszins akkoord met de bewering dat het aanbod van 1/2 landingsbanen de instroom bevordert, 28 organisaties gaan hier niet mee akkoord.

Ook wat betreft het stelsel van landingsbanen met 1/2 arbeidsvermindering, zijn de meningen van de werkgevers verdeeld, zoals blijkt uit de verdeelde antwoorden op de stelling dat *de nadelen van de landingsbanen met 1/5 arbeidsvermindering niet opwegen tegen de voordelen*: 22 organisaties gaan hier (enigszins) niet mee akkoord en zien meer nadelen dan voordelen, 25 gaan wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vinden de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen. Eén derde van de organisaties (n=24) antwoordt neutraal op deze stelling.

#### b) Andere vormen van tijdscrediet (excl. landingsbanen)

In deze paragraaf bespreken we de impact van de verschillende andere vormen van tijdscrediet op de betrokken werknemers zelf, zijn/haar directe collega's en op de organisatie. Het betreft hier de mening en de perceptie van de bevroegde werkgevers.

Binnen deze rubriek maken we een onderscheid tussen *deeltijdse* en *voltijdse* onderbreking omwille van tijdscrediet.

Wat betekenen andere vormen van tijdskrediet voor de betrokken werknemers (volgens de bevraagde werkgever)?

Tabel 5.30 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van 1/5 of 1/2 loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (excl. landingsbaan) op de betrokken werknemers'?\*

	Helemaal niet akkoord	Enigszins niet akkoord	Neutraal	Enigszins akkoord	Helemaal akkoord	Niet beoordeelbaar/n.v.t.
Door het opnemen van tijdskrediet zien we dat deze medewerkers minder loopbaankansen hebben (n=199)	74 (37,2)	55 (27,6)	36 (18,1)	12 (6,0)	4 (2,0)	18 (9,0)
Door het opnemen van tijdskrediet stellen we vast dat de betrokkenheid van deze werknemers binnen de organisatie vermindert (n=199)	74 (37,2)	50 (25,1)	29 (14,6)	28 (14,1)	9 (4,5)	9 (4,5)
Door het opnemen van tijdskrediet komen deze medewerkers minder in aanmerking om opleiding te volgen (n=200)	72 (36,0)	58 (29,0)	27 (13,5)	28 (14,0)	5 (2,5)	10 (5,0)
Door het opnemen van tijdskrediet stellen we vast dat deze werknemers minder verantwoordelijkheden krijgen (n=200)	67 (33,5)	58 (29,0)	37 (18,5)	26 (13,0)	2 (1,0)	10 (5,0)
Door het opnemen van tijdskrediet stellen we vast dat de inzetbaarheid van deze werknemers minder groot is (n=199)	41 (20,6)	34 (17,1)	33 (16,6)	67 (33,7)	15 (7,5)	9 (4,5)
Door het opnemen van tijdskrediet zien we dat deze werknemers minder stress op het werk rapporteren (n=202)	13 (6,4)	29 (14,4)	38 (18,8)	71 (35,1)	38 (18,8)	13 (6,4)
Het opnemen van tijdskrediet draagt er toe bij dat deze werknemers minder snel vervroegd uitstromen (n=200)	11 (5,5)	11 (5,5)	40 (20,0)	66 (33,0)	59 (29,5)	13 (6,5)
We zien een daling van het absentisme bij werknemers met tijdskrediet (n=202)	8 (4,0)	27 (13,4)	76 (37,6)	40 (19,8)	24 (11,9)	27 (13,4)
Door het opnemen van tijdskrediet stellen we vast dat de productiviteit van deze werknemers verbeterd is (n=200)	7 (3,5)	40 (20,0)	77 (38,5)	40 (20,0)	20 (10,0)	16 (8,0)
Door het opnemen van tijdskrediet stellen we vast dat de jobtevredenheid bij deze werknemers verbeterd is (n=202)	4 (2,0)	16 (7,9)	31 (15,3)	94 (46,5)	48 (23,8)	9 (4,5)

\* We kunnen voor geen enkel item (significante) verschillen naar grootte vaststellen.

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Ongeveer twee derde van de werkgevers was (enigszins) niet akkoord met de uitspraken die betrekking hebben op de negatieve invloed van deeltijds tijdskrediet op de *verantwoordelijkheden, opleidings- en loopbaankansen* van de betrokken werknemers.

Ook gaat een meerderheid van de bevraagde werkgevers (62,3%) (enigszins) niet akkoord met de stelling dat deeltijds tijdskrediet de *betrokkenheid* van medewerkers binnen de organisatie vermindert.

Wat betreft de *inzetbaarheid* van deze werknemers zijn de meningen verdeeld: 41,2% gaat er (enigszins) mee akkoord dat de inzetbaarheid van de werknemers in deeltijds tijdskrediet minder groot is, terwijl 37,7% hier (enigszins) niet akkoord mee is.

De meerderheid van de werkgevers is het er (enigszins) mee eens dat de betrokken werknemers minder *stress* rapporteren (53,9% was hier (enigszins) mee akkoord, 20,8% was hier (enigszins) niet mee akkoord) en 70,3% van de werkgevers ging (enigszins) akkoord met de bewering dat de *jobtevredenheid* bij deze werknemers verbeterd is (9,9% ging (enigszins) niet akkoord met deze uitspraak).

Ongeveer één derde van de bevroegde organisaties ging (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door deeltijds tijdskrediet het *absenteïsme* van de betrokken werknemers daalt (31,7%) of dat deeltijds tijdskrediet zorgt voor verbetering van de *productiviteit* bij de betrokken medewerkers (30%). De meningen hierover waren dus duidelijk meer verdeeld en een groot aandeel werkgevers antwoordde neutraal op deze stellingen.

Ten slotte, de meerderheid van de bevroegde werkgevers (62,5%) ging er wel (enigszins) mee akkoord dat werknemers in deeltijds tijdskrediet *minder snel vervroegd uitstromen* (11% ging hier (enigszins) niet mee akkoord).

Tabel 5.31 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van voltijdse loopbaanonderbreking (tijdskrediet) op de betrokken werknemers'?

	Helemaal niet akkoord n (%)	Enigszins niet akkoord n (%)	Neutraal n (%)	Enigszins akkoord n (%)	Helemaal akkoord n (%)	Niet beoordeel- baar/n.v.t. n (%)
Door het opnemen van tijdskrediet zien we dat deze medewerkers minder loopbaankansen hebben (n=117)	43 (36,8)	22 (18,8)	22 (18,8)	7 (6,0)	1 (0,9)	22 (18,8)
Door het opnemen van tijdskrediet komen deze medewerkers minder in aanmerking om opleiding te volgen (n=116)	38 (32,8)	22 (19,0)	12 (10,3)	18 (15,5)	5 (4,3)	21 (18,1)
Door het opnemen van tijdskrediet stellen we vast dat deze werknemers minder verantwoordelijkheden krijgen (n=117)	37 (31,6)	29 (24,8)	16 (13,7)	7 (6,0)	5 (4,3)	23 (19,7)
We ervaren onzekerheid over de terugkeer op het werk van mensen met tijdskrediet (n=119)	37 (31,1)	19 (16)	17 (14,3)	23 (19,3)	10 (8,4)	13 (10,9)
Door het opnemen van tijdskrediet stellen we vast dat de betrokkenheid van deze werknemers binnen de organisatie vermindert (n=118)	32 (27,1)	22 (18,6)	18 (15,3)	20 (16,9)	8 (6,8)	18 (15,3)
Door het opnemen van tijdskrediet stellen we vast dat de inzetbaarheid van deze werknemers minder groot is (n=118)	23 (19,5)	25 (21,2)	21 (17,8)	11 (9,3)	15 (12,7)	23 (19,5)
Het opnemen van tijdskrediet draagt er toe bij dat deze werknemers minder snel vervroegd uitstromen (n=120)	8 (6,7)	11 (9,2)	18 (15,0)	30 (25,0)	37 (30,8)	16 (13,3)
Door het opnemen van tijdskrediet zien we dat deze werknemers minder stress op het werk rapporteren (n=119)	7 (5,9)	9 (7,6)	21 (17,6)	28 (23,5)	26 (21,8)	28 (23,5)
We zien een daling van het absentieïsme bij werknemers met tijdskrediet (n=118)	7 (5,9)	16 (13,6)	37 (31,4)	14 (11,9)	11 (9,3)	33 (28,0)
Door het opnemen van tijdskrediet stellen we vast dat de productiviteit van deze werknemers verbeterd is (n=118)	6 (5,1)	17 (14,4)	32 (27,1)	19 (16,1)	14 (11,9)	30 (25,4)
Door het opnemen van tijdskrediet stellen we vast dat de jobtevredenheid bij deze werknemers verbeterd is (n=117)	6 (5,1)	10 (8,5)	18 (15,4)	36 (30,8)	29 (24,8)	18 (15,4)

\* We kunnen voor geen enkel item (significante) verschillen naar grootte vaststellen.

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Meer dan de helft van de organisaties was (enigszins) niet akkoord met de uitspraken die betrekking hebben op de negatieve invloed van voltijds tijdskrediet op de *verantwoordelijkheden, opleidings- en loopbaankansen* van de betrokken werknemers; enkel een minderheid van de bevraagde werkgevers gaf aan dat deze groep minder in aanmerking komen om opleiding te volgen (19,8%), of minder verantwoordelijkheden (10,3%) en minder loopbaankansen (6,9%) kregen.

40,7% van de bevraagde werkgevers ging (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de *inzetbaarheid* van deze werknemers minder groot is, terwijl 22% hier (enigszins) mee akkoord ging.

Wat betreft de stelling dat voltijds tijdskrediet de *betrokkenheid* van medewerkers binnen de organisatie vermindert, ging minder dan een vierde van de organisaties (23,7%) hier (enigszins) mee akkoord, terwijl 45,7% het (enigszins) niet eens was met deze bewering.

Een groot deel van de werkgevers was het er (enigszins) mee eens dat de betrokken werknemers minder *stress* rapporteren (45,3% was hier (enigszins) mee akkoord, 13,5% was hier (enigszins) niet mee akkoord) en dat de *jobtevredenheid* bij deze werknemers verbeterd is (55,6% was het hier (enigszins) mee eens, 13,6% ging (enigszins) niet akkoord met deze uitspraak).

De meningen waren sterk verdeeld over de stelling dat door voltijds tijdskrediet het *absenteïsme* van de betrokken werknemers daalt (19,5% was (enigszins) niet akkoord, 21,2% (enigszins) wel akkoord, 31,4% antwoordde neutraal en 28% kon dit item moeilijk beoordelen) en over de stelling dat voltijds tijdskrediet zorgt voor verbetering van de *productiviteit* bij de betrokken medewerkers (19,5% was (enigszins) niet akkoord, 28% (enigszins) wel akkoord, 27,1% antwoordde neutraal en 25,4% kon dit item moeilijk beoordelen).

47,1% van de werkgevers gaat (enigszins) niet akkoord met de stelling dat werknemers met voltijds tijdskrediet, *onzeker zijn over hun terugkeer* op het werk, 27,7% gaat hier (enigszins) wel mee akkoord.

Ten slotte, de meerderheid van de bevroegde werkgevers (55,8%) ging er wel (enigszins) mee akkoord dat werknemers in voltijds tijdskrediet *minder snel vervroegd uitstromen* (15,9% ging hier (enigszins) niet mee akkoord).

*Wat betekenen andere vormen van tijdskrediet voor de collega's van de betrokken werknemers (volgens de bevroegde werkgever)?*

Tabel 5.32 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van 1/5 of 1/2 loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (excl. landingsbaan) op de collega's van de betrokken werknemers?\*

	Helemaal niet akkoord n (%)	Enigszins niet akkoord n (%)	Neutraal n (%)	Enigszins akkoord n (%)	Helemaal akkoord n (%)	Niet beoordeel- baar/n.v.t. n (%)
Het opnemen van tijdskrediet heeft geen noemenswaardige invloed op het werk van collega's	25 (12,9)	77 (39,7)	27 (13,9)	36 (18,6)	25 (12,9)	4 (2,1)
Door het opnemen van tijdskrediet verslechtert de werksfeer/collegialiteit	79 (41,4)	51 (26,7)	37 (19,4)	12 (6,3)	2 (1,0)	10 (5,2)
Door het opnemen van tijdskrediet verhoogt de vervroegde uitstroomgraad bij collega's	68 (36,0)	44 (23,3)	45 (23,8)	9 (4,8)	0 (0,0)	23 (12,2)
Door het opnemen van tijdskrediet stellen we meer overwerk vast bij collega's	25 (13,2)	34 (17,9)	44 (23,2)	59 (31,1)	15 (7,9)	13 (6,8)
Door het opnemen van tijdskrediet wordt extra flexibiliteit van de collega's verwacht	22 (11,3)	22 (11,3)	30 (15,5)	78 (40,2)	36 (18,6)	6 (3,1)
Door het opnemen van tijdskrediet vergroot de werkdruk bij collega's	15 (7,7)	20 (10,3)	32 (16,5)	86 (44,3)	34 (17,5)	7 (3,6)
Het opnemen van tijdskrediet biedt opportuniteiten voor collega's om nieuwe taken uit te voeren	13 (6,8)	20 (10,4)	44 (22,9)	94 (49,0)	15 (7,8)	6 (3,1)
De collega's ondersteunen het kunnen opnemen van tijdskrediet	3 (1,5)	1 (0,5)	45 (23,2)	68 (35,1)	67 (34,5)	10 (5,2)
omdat zij hier zelf ook beroep op kunnen doen indien nodig	3 (1,6)	5 (2,6)	41 (21,6)	63 (33,2)	62 (32,6)	16 (8,4)
omdat zij zien dat werknemers hierdoor langer aan de slag kunnen blijven	13 (6,8)	22 (11,6)	67 (35,3)	37 (19,5)	19 (10,0)	32 (16,8)
omdat zij zien dat werknemers hierdoor hun werk beter kunnen uitvoeren	16 (8,4)	24 (12,6)	78 (40,8)	35 (18,3)	9 (4,7)	29 (15,2)
omdat ze zien dat werknemers hierdoor minder ziek zijn	79 (41,4)	51 (26,7)	37 (19,4)	12 (6,3)	2 (1,0)	10 (5,2)

\* We kunnen voor geen enkel item (significante) verschillen naar grootte vaststellen.

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat de werkgevers van mening verschillen of deeltijds tijdskrediet nu al dan niet een impact heeft op het werk van de collega's: 31,5% gaat er (enigszins) mee akkoord dat het deeltijds tijdskrediet geen noemenswaardige impact heeft, 52,6% ziet wel een impact.

De helft van de werkgevers (56,8%) ziet wel dat het deeltijds tijdskrediet ook *opportuniteiten* biedt voor de collega's om nieuwe taken op te nemen. Wel vraagt deeltijds tijdskrediet volgens 58,6% van de werkgevers extra *flexibiliteit* van de collega's en ziet 61,8% van de werkgevers de *werkdruk* bij de collega's hierdoor ook vergroten.

De meningen zijn meer verdeeld wat betreft de stelling dat door het deeltijds tijdskrediet meer *overwerk* van collega's gevraagd wordt: 31,1% is het hier (enigszins) niet mee eens, 39% onderschrijft deze uitspraak wel.

De impact op de collega's is opnieuw niet van die aard dat zij hierdoor de organisatie *vervroegd verlaten*. 'slechts' 4,8% van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van deeltijds tijdskrediet de *vervroegde uitstroomgraad* bij collega's verhoogt.

Ook gaat meer dan twee derde van de werkgevers (68,1%) (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de *werksfeer/collegialiteit* zou verslechteren door het opnemen van deeltijds tijdskrediet, 7,3% gaat hier echter (enigszins) wel mee akkoord<sup>80</sup>.

De resultaten van de websurvey tonen een positieve houding van collega's ten opzichte van werknemers in deeltijds tijdskrediet: slechts 2% van de werkgevers gaat (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat *collega's het kunnen opnemen van deeltijds tijdskrediet door hun collega's ondersteunen* (69,6% gaat (enigszins) wel akkoord met deze stelling, 23,2% staat hier neutraal tegenover). De eventuele ondersteuning lijkt volgens de werkgevers eerder voort te komen uit het feit dat deze collega's ook beroep zullen kunnen doen op deze maatregelen indien ze ze nodig zouden hebben.

---

<sup>80</sup> We stellen hier wel vast dat vooral grotere organisaties hier (enigszins) mee akkoord gaan. Gezien het beperkte aantal observaties kunnen we echter geen significante verschillen naar grootte vaststellen.

Tabel 5.33 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van voltijdse loopbaanonderbreking (tijdskrediet) op de collega's van de betrokken werknemers'?

	Helemaal niet akkoord n (%)	Enigszins niet akkoord n (%)	Neutraal n (%)	Enigszins akkoord n (%)	Helemaal akkoord n (%)	Niet beoordeel- baar/n.v.t. n (%)
Het opnemen van tijdskrediet heeft geen noemenswaardige invloed op het werk van collega's (n=115)	29 (25,2)	40 (34,8)	10 (8,7)	17 (14,8)	10 (8,7)	9 (7,8)
Door het opnemen van tijdskrediet verslechtert de werksfeer/collegialiteit (n=114)	39 (34,2)	27 (23,7)	21 (18,4)	11 (9,6)	1 (0,9)	15 (13,2)
Door het opnemen van tijdskrediet verhoogt de vervroegde uitstroomgraad bij collega's (n=112)	34 (30,4)	25 (22,3)	25 (22,3)	6 (5,4)	1 (0,9)	21 (18,8)
Door het opnemen van tijdskrediet stellen we meer overwerk vast bij collega's (n=112)	11 (9,8)	25 (22,3)	15 (13,4)	39 (34,8)	8 (7,1)	14 (12,5)
Door het opnemen van tijdskrediet wordt extra flexibiliteit van de collega's verwacht (n=114)	7 (6,1)	11 (9,6)	14 (12,3)	54 (47,4)	15 (13,2)	13 (11,4)
Door het opnemen van tijdskrediet vergroot de werkdruk bij collega's (n=115)	7 (6,1)	13 (11,3)	14 (12,2)	48 (41,7)	22 (19,1)	11 (9,6)
Het opnemen van tijdskrediet biedt mogelijkheden voor collega's om nieuwe taken uit te voeren (n=115)	4 (3,5)	12 (10,4)	19 (16,5)	53 (46,1)	16 (13,9)	11 (9,6)
De collega's ondersteunen het kunnen opnemen van tijdskrediet (n=115)	1 (0,9)	2 (1,7)	24 (20,9)	40 (34,8)	33 (28,7)	15 (13,0)
omdat zij hier zelf ook beroep op kunnen doen indien nodig (n=111)	1 (0,9)	3 (2,7)	23 (20,7)	38 (34,2)	29 (26,1)	17 (15,3)
omdat zij zien dat werknemers hierdoor langer aan de slag kunnen blijven (n=113)	10 (8,8)	16 (14,2)	41 (36,3)	17 (15,0)	9 (8,0)	20 (17,7)
omdat zij zien dat werknemers hierdoor hun werk beter kunnen uitvoeren (n=113)	14 (12,4)	13 (11,5)	41 (36,3)	20 (17,7)	3 (2,7)	22 (19,5)
omdat ze zien dat werknemers hierdoor minder ziek zijn (n=112)	21 (18,8)	13 (11,6)	40 (35,7)	13 (11,6)	2 (1,8)	23 (20,5)

\* We kunnen voor geen enkel item (significante) verschillen naar grootte vaststellen.

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat voltijds tijdskrediet in de meerderheid (60%) van de organisaties een invloed heeft op het werk van collega's van de betrokken werknemers. Minder dan een vierde van de werkgevers zijn (enigszins) van mening dat het geen noemenswaardige impact heeft op de collega's (23,5%).

Meer dan de helft van de werkgevers (60%) ziet dat het voltijds tijdskrediet ook *opportuniteiten* biedt voor de collega's om nieuwe taken op te nemen. Wel vraagt voltijds tijdskrediet volgens 60,6% van de werkgevers extra *flexibiliteit* en zorgt het voor extra *werkdruk* bij de collega's (60,8%).

De meningen zijn meer verdeeld wat betreft de stelling dat door het voltijds tijdskrediet meer *overwerk* van collega's gevraagd wordt: 32,1% is het hier (enigszins) niet mee eens, 41,9% onderschrijft deze uitspraak wel.



De impact op de collega's is opnieuw niet van die aard dat zij hierdoor de organisatie vervroegd verlaten: 'slechts' 6,3% van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van voltijds tijdscrediet de *vervroegde uitstroombgraad* bij collega's verhoogt.

Ook gaat meer dan de helft van de werkgevers (57,9%) (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de *werksfeer/collegialiteit* zou verslechteren door het opnemen van voltijds tijdscrediet, 10,5% gaat hier echter (enigszins) wel mee akkoord.

De resultaten van de websurvey tonen opnieuw een positieve houding van collega's ten opzichte van werknemers in voltijds tijdscrediet: slechts 2,6% van de werkgevers gaat (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat *collega's het kunnen opnemen van voltijds tijdscrediet door hun collega's ondersteunen* (63,5% gaat (enigszins) wel akkoord met deze stelling, 20,9% staat hier neutraal tegenover). De eventuele ondersteuning lijkt volgens de werkgevers opnieuw eerder voort te komen uit het feit dat deze collega's ook beroep zullen kunnen doen op deze maatregelen indien ze ze nodig zouden hebben.

Wat betekenen andere vormen van tijdskrediet voor de organisatie (volgens de bevraagde werkgever)?

Tabel 5.34 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van 1/5 of 1/2 loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (excl. landingsbaan) op de organisatie'?\*

	Helemaal niet akkoord n (%)	Enigszins niet akkoord n (%)	Neutraal n (%)	Enigszins akkoord n (%)	Helemaal akkoord n (%)	Niet beoordeel- baar/n.v.t. n (%)
Het stelsel van tijdskrediet heeft geen noemenswaardige impact op de organisatie (n=197)	34 (17,3)	29 (14,7)	52 (26,4)	48 (24,4)	13 (6,6)	21 (10,7)
De regelgeving rond tijdskrediet dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren (n=195)	38 (19,5)	60 (30,8)	44 (22,6)	35 (17,9)	10 (5,1)	8 (4,1)
Door het opnemen van tijdskrediet wordt de continuïteit in de dienstverlening vaak bedreigd (n=196)	37 (18,9)	44 (22,4)	54 (27,6)	37 (18,9)	16 (8,2)	8 (4,1)
Wij slagen er goed in om het opnemen van tijdskrediet op te vangen met de huidige bezetting (n=195)	29 (14,9)	47 (24,1)	39 (20,0)	63 (32,3)	11 (5,6)	6 (3,1)
Door het opnemen van tijdskrediet ontstaat een grote nood aan extra vervangingen (om het niveau van de dienstverlening op peil te houden) (n=197)	26 (13,2)	42 (21,3)	32 (16,2)	60 (30,5)	35 (17,8)	2 (1,0)
Het opnemen van tijdskrediet betekent een grote kost voor de organisatie (n=197)	21 (10,7)	28 (14,2)	70 (35,5)	42 (21,3)	30 (15,2)	6 (3,0)
De mogelijkheid tot het opnemen van tijdskrediet bevordert de instroom (n=198)	21 (10,6)	26 (13,1)	36 (18,2)	78 (39,4)	29 (14,6)	8 (4,0)
De nadelen van tijdskrediet voor de organisatie wegen niet op tegen de voordelen (n=197)	17 (8,6)	49 (24,9)	38 (19,3)	62 (31,5)	17 (8,6)	14 (7,1)
De organisatie en planning van werkroosters wordt aanzienlijk bemoeilijkt door tijdskrediet (n=195)	10 (5,1)	18 (9,2)	57 (29,2)	59 (30,3)	41 (21,0)	10 (5,1)
Het kunnen beschikken over werknemers die dit stelsel benutten, komt tegemoet aan een nood aan flexibiliteit binnen de organisatie (n=193)	7 (3,6)	13 (6,7)	59 (30,6)	51 (26,4)	52 (26,9)	11 (5,7)

\* We kunnen voor geen enkel item (significante) verschillen naar grootte vaststellen.

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat de werkgevers van mening verschillen of deeltijds tijdskrediet nu al dan niet een impact heeft op de organisatie: 31% gaat er (enigszins) mee akkoord dat het deeltijds tijdskrediet *geen noemenswaardige impact* heeft, 32% ziet wel een impact (26,4% antwoordt hier neutraal op).

Bijna de helft van de werkgevers (48,3%) gaat (enigszins) akkoord met de uitspraken dat door het opnemen van deeltijds tijdskrediet, een *grote nood aan extra vervangingen* ontstaat (34,5% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord). De meningen zijn eerder verdeeld over de uitspraak dat opnemen van deeltijds tijdskrediet *een grote kost* betekent voor de organisatie: 36,5% gaat (enigszins) akkoord

met deze uitspraak, 24,9% is hier (enigszins) niet mee akkoord en 35,5% antwoordt hier neutraal op.

51,3% van de werkgevers is (enigszins) akkoord met de stelling dat de *organisatie en planning* van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt wordt door het opnemen van deeltijds tijdskrediet.

Ongeveer een vierde (27,1%) stelt dat door het opnemen van deeltijds tijdskrediet de *continuïteit in de dienstverlening* vaak bedreigd wordt, 41,3% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord.

Minder dan een vierde (23%) van de werkgevers ondersteunt de stelling dat de *regelgeving* rond deeltijds tijdskrediet dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren. 50,3% gaat hier echter (enigszins) niet mee akkoord.

Ook ziet een deel van de organisaties voordelen: zo onderschrijft 53,3% van de organisaties de bewering dat het kunnen beschikken over werknemers die deeltijds tijdskrediet opnemen, tegemoet komt aan een *nood aan flexibiliteit* binnen de organisatie (10,3% gaat (enigszins) niet akkoord met deze bewering).

54% van de werkgevers gaat enigszins akkoord met de bewering dat het aanbod van deeltijds tijdskrediet de instroom bevordert, 23,7% van de organisaties gaan hier niet mee akkoord.

Ook wat betreft het stelsel van deeltijds tijdskrediet, zijn de meningen van de werkgevers verdeeld, zoals blijkt uit de verdeelde antwoorden op de stelling dat *de nadelen van deeltijds tijdskrediet niet opwegen tegen de voordelen*: 33,5% van de organisaties gaat hier (enigszins) niet mee akkoord en ziet meer nadelen dan voordelen, 40,1% gaat wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen. 19,3% van de werkgevers antwoordt neutraal op deze stelling.

Tabel 5.35 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van voltijdse loopbaanonderbreking (tijdskrediet) op de organisatie'? \*

	Helemaal niet akkoord n (%)	Enigszins niet akkoord n (%)	Neutraal n (%)	Enigszins akkoord n (%)	Helemaal akkoord n (%)	Niet beoordeel- baar/n.v.t. n (%)
Het stelsel van tijdskrediet heeft geen noemenswaardige impact op de organisatie (n=117)	18 (15,4)	12 (10,3)	30 (25,6)	32 (27,4)	9 (7,7)	16 (13,7)
De regelgeving rond tijdskrediet dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren (n=113)	26 (23,0)	32 (28,3)	28 (24,8)	15 (13,3)	3 (2,7)	9 (8,0)
Door het opnemen van tijdskrediet ontstaat een grote nood aan extra vervangingen (om het niveau van de dienstverlening op peil te houden) (n=115)	22 (19,1)	35 (30,4)	10 (8,7)	28 (24,3)	12 (10,4)	8 (7,0)
Door het opnemen van tijdskrediet wordt de continuïteit in de dienstverlening vaak bedreigd (n=115)	21 (18,3)	17 (14,8)	31 (27,0)	27 (23,5)	9 (7,8)	10 (8,7)
Wij slagen er goed in om het opnemen van tijdskrediet op te vangen met de huidige bezetting (n=116)	14 (12,1)	29 (25,0)	16 (13,8)	35 (30,2)	11 (9,5)	11 (9,5)
De organisatie en planning van werkroosters wordt aanzienlijk bemoeilijkt door tijdskrediet (n=115)	13 (11,3)	11 (9,6)	34 (29,6)	27 (23,5)	17 (14,8)	13 (11,3)
De nadelen van tijdskrediet voor de organisatie wegen niet op tegen de voordelen (n=116)	12 (10,3)	25 (21,6)	18 (15,5)	33 (28,4)	10 (8,6)	18 (15,5)
Het opnemen van tijdskrediet betekent een grote kost voor de organisatie (n=116)	10 (8,6)	15 (12,9)	42 (36,2)	26 (22,4)	15 (12,9)	8 (6,9)
De mogelijkheid tot het opnemen van tijdskrediet bevordert de instroom (n=116)	10 (8,6)	10 (8,6)	12 (10,3)	35 (30,2)	38 (32,8)	11 (9,5)
Het kunnen beschikken over werknemers die dit stelsel benutten, komt tegemoet aan een nood aan flexibiliteit binnen de organisatie (n=116)	6 (5,2)	8 (6,9)	34 (29,3)	24 (20,7)	31 (26,7)	13 (11,2)

\* We kunnen voor geen enkel item (significante) verschillen naar grootte vaststellen.

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het PC 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Opnieuw kunnen we afleiden uit bovenstaande tabel dat de werkgevers van mening verschillen of voltijds tijdskrediet nu al dan niet een impact heeft op de organisatie: 35,1% gaat er (enigszins) mee akkoord dat het voltijds tijdskrediet *geen noemenswaardige impact* heeft, 25,7% ziet wel een impact (25,6% antwoordt hier neutraal op).

Een derde van de werkgevers (34,7%) gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van voltijds tijdskrediet, een *grote nood aan extra vervangingen* ontstaat. Maar bijna de helft van de werkgevers (49,5%) gaat hier eerder (enigszins) niet mee akkoord.

De meningen zijn ook verdeeld over de uitspraak dat opnemen van voltijds tijdskrediet *een grote kost* betekent voor de organisatie: 21,5% gaat (enigszins) niet akkoord met deze uitspraak, 35,3% gaat hier (enigszins) wel mee akkoord en 36,2% antwoordt hier neutraal op.

38,3% van de werkgevers is (enigszins) akkoord met de stelling dat de *organisatie en planning* van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt wordt door het opnemen van voltijds tijdskrediet, 20,9% is niet

akkoord. Over de impact van voltijds tijdskrediet op de *continuïteit in de dienstverlening* zijn de meningen ook verdeeld: 31,1% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord terwijl 31,3% hier (enigszins) wel mee akkoord is (27% antwoordt hier neutraal op).

Slechts 16% van de werkgevers ondersteunt de stelling dat de *regelgeving* rond voltijds tijdskrediet dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren. 51,3% gaat hier echter (enigszins) niet mee akkoord.

Ook ziet een deel van de organisaties voordelen: zo onderschrijft 47,4% van de organisaties de bewering dat het kunnen beschikken over werknemers die voltijds tijdskrediet opnemen, tegemoet komt aan een *nood aan flexibiliteit* binnen de organisatie (12,1% gaat (enigszins) niet akkoord met deze bewering en 29,3% antwoordt hier neutraal op).

63% van de werkgevers gaat enigszins akkoord met de bewering dat de mogelijkheid tot het opnemen van voltijds tijdskrediet; de instroom bevordert, 17,2% van de organisaties gaat hier niet mee akkoord.

Ook wat betreft het stelsel van voltijds tijdskrediet, zijn de meningen van de werkgevers verdeeld, zoals blijkt uit de verdeelde antwoorden op de stelling dat *de nadelen van voltijds tijdskrediet niet opwegen tegen de voordelen*: 31,9% van de organisaties gaat hier (enigszins) niet mee akkoord en ziet meer nadelen dan voordelen, 37% gaat wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen.

### 5.3.3.2 Wat leren we uit de cases?

#### a) Voor de betrokken werknemers

##### *Uitdagingen*

Werknemers zijn zeer positief over de impact van landingsbaan en tijdskrediet. Voor de jongere werknemers ziet men vooral een positieve impact op de combinatie van werk en privé. Voor oudere werknemers wordt de uitvoering van de job beter werkbaar door het opnemen van een deeltijdse landingsbaan; de medewerker kan zo toch nog aan de slag blijven en toch een band met het werk en een zekere sociale leven behouden.

Zelf al zorgt de niet-vervanging van 1/5 loopbaanvermindering soms voor extra werkdruk, dit weegt volgens de betrokken werknemers echter niet op tegen de voordelen van het stelsel. Werknemers blijken duidelijk meer motivatie en jobtevredenheid uit hun loopbaanvermindering te halen.

Halftijdse loopbaanvermindering, vooral gekoppeld aan AV-dagen, kan echter wel een negatieve impact hebben op de betrokkenheid van de werknemers. Ze kunnen de draad op het werk soms moeilijk terug opnemen wanneer ze meer niet dan wel aan de slag zijn; deze medewerkers hebben vb. niet altijd de tijd om alle informatie die circuleert, grondig te lezen, gegeven hun beperkte werktijden.

Of deze stelsels al dan niet een opstap vormt naar vervroegde uitstroom, hangt volgens de werkgevers sterk af van de personen in kwestie en van hun privésituatie.

Verhoudingsgewijs hebben deeltijds werkende werknemers meer administratieve taken. Ze kunnen hierdoor minder 'extra's' doen, omdat dit dan vaak ten koste moet gaan van de basiswerking, gezien hun aantal beschikbare uren voor basiswerking al redelijk beperkt is.

### *Gehanteerde oplossingen*

In een van de onderzochte organisaties moeten alle werknemers minimum 80% werken, zodat hun betrokkenheid en inzetbaarheid niet beperkt wordt.

De interne communicatie en gemeenschappelijke overlegmomenten blijken ook van groot belang om werknemers op de hoogte te houden.

Doordat werknemers vaak zelf een grote autonomie hebben om hun takenpakket vorm te geven en hun job vaak niet ‘in uren’ uit te drukken is, zien we dat, ook al wordt er geen vervanging voorzien, zij er zelf voor zorgen dat ze hun werk gedaan krijgen, o.a. door prioriteiten te stellen. Ook volgt de leidinggevenden in de meeste organisaties de werkdruk goed op zodat eventuele bijsturing in de mate van het mogelijke tijdig kan gebeuren.

#### **b) Voor hun directe collega's**

##### *Uitdagingen*

Voor de collega's kunnen het opnemen door werknemers van een landingsbaan en andere vormen van tijdskrediet, een belangrijke impact hebben op hun werk, zeker omdat vaak geen vervanging voorzien wordt. Collega's moeten inderdaad vaak inspringen voor dringende zaken die niet kunnen wachten. Zoals een werknemer het aangeeft, gebeurt het overnemen van een deel van de takenpakket van een collega dan ‘*onder de noemer ‘collegialiteit’*’.

##### *Gehanteerde oplossingen*

De impact blijft in de meeste gevallen echter toch wel beperkt voor collega's, aangezien werknemers in de sector vaak zelfstandig werken, en hun werk zodanig organiseren dat de impact op henzelf alsook op hun collega's beperkt blijft.

De betrokken werknemers proberen de impact op hun collega's te beperken door harder te werken op dagen waarop ze aanwezig zijn en prioriteiten in hun werk te stellen.

De werkdruk van elke werknemer wordt bovendien regelmatig met de leidinggevende besproken. Zo kunnen concrete maatregelen genomen worden indien er zich een probleem stelt, zoals bv. een deel van het werk laten vallen of herverdelen.

#### **c) Voor de organisatie**

##### *Uitdagingen*

Zoals we reeds vaststelden bij AV-dagen, betekent het niet (kunnen) vervangen van werknemers met 1/5 loopbaanvermindering, soms een verlies, niet alleen aan kwaliteit in de dienstverlening maar ook aan kwantiteit in het aanbod. De betrokken werknemers moeten inderdaad prioriteiten stellen in hun werk, en sommige taken of projecten kunnen daardoor niet meer of minder grondig gedaan worden.

De werkdruk die de werknemers ervaren, o.m. door het niet-vervangen van arbeidstijdregelingen, heeft ook een impact op het doelpubliek, leden, klanten, cliënten, ... die gebruik maken van de dienstverlening. Werknemers gaan vb. minder psychologische draagkracht (en tijd) hebben om op de gepaste of juiste manier te reageren op bepaalde situaties, ...

In een lokale werking wordt de kwantiteit in het aanbod, in de dienstverlening bovendien beperkt door de niet-vervanging van mensen in tijdskrediet: omdat de minimumbezetting op bepaalde dagen niet kan gegarandeerd worden. Zo is een jeugdwerking nu enkel nog 3 avonden per week open in plaats van 4, omdat een werknemer zijn arbeidstijd verminderde.

### *Gehanteerde oplossingen*

Werkgevers proberen werknemers zo efficiënt mogelijk in te zetten, dit vraagt soms heel wat puzzelwerk. Werkgevers maken steeds opnieuw de afweging tussen (de kwaliteit en kwantiteit van) het voorziene aanbod aan dienstverlening en de beschikbaarheid van medewerkers.

Een deel van het werk uitbesteden, gebeurt ook in een organisatie. Dit vraagt echter financiële middelen, die niet altijd beschikbaar zijn.

## 5.4 Deeltijdwerk

Hoewel de praktijken, uitdagingen en gehanteerde oplossingen m.b.t. deeltijdwerk in de voorgaande paragrafen reeds uitvoerig aangesneden werden (aangezien tijdskrediet een vorm van deeltijdwerk is) bekijken we hier het stelsel van deeltijdwerk in zijn geheel.

### 5.4.1 Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?

In de vragenlijst werd de wijze waarop organisaties doorgaans deeltijdwerk organiseren, bevraagd. In totaal hebben 491 respondenten deze vraag beantwoord.

Tabel 5.36 Hoe wordt deeltijds werk binnen uw organisatie doorgaans georganiseerd?

	n	(%)
De arbeidsduurvermindering wordt in volle dagen genomen	101	(21,2)
Deeltijds werknemers werken minder uren per dag	45	(9,2)
Beide arrangementen zijn mogelijk	342	(69,6)
Totaal	491	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Organisaties gaan over het algemeen vrij flexibel om met de organisatie van deeltijdbanen en laten zowel de opname van arbeidsduurvermindering in volle dagen als in uren toe.<sup>81</sup>

---

81 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

We legden aan de werkgever ook een aantal algemene stellingen voor over de impact van deeltijdwerk op de *organisatie*.

Tabel 5.37 In welke mate gaat de werkgever akkoord met volgende stellingen over 'de impact van deeltijdwerk op de organisatie'?

	Helemaal niet akkoord n (%)	Enigszins niet akkoord n (%)	Neutraal n (%)	Enigszins akkoord n (%)	Helemaal akkoord n (%)	Niet beoor- deelbaar/ n.v.t. n (%)
De mogelijkheid tot deeltijds werk in onze organisatie vormt een belangrijke troef voor de aantrekkelijkheid van de organisatie voor nieuwe werknemers	30 (6,0)	35 (7,0)	95 (18,9)	155 (30,8)	107 (21,3)	81 (16,1)
We hebben al meerdere gevallen gehad waar het stelsel van deeltijds werk het mogelijk heeft gemaakt om een waardevolle werknemer in dienst te houden	36 (7,1)	30 (5,9)	78 (15,4)	115 (22,7)	120 (23,7)	127 (25,1)
Door deeltijds werk wordt de inzetflexibiliteit van de betrokken werknemers beperkt	55 (11,0)	83 (16,5)	84 (16,7)	145 (28,9)	39 (7,8)	96 (19,1)
De organisatie van werkroosters wordt aanzienlijk bemoeilijkt door deeltijds werk	72 (14,4)	90 (18,0)	82 (16,4)	100 (20,0)	36 (7,2)	121 (24,2)
Door deeltijds werk stellen we vast dat de organisatie minder kwetsbaar is bij uitval van personeel	54 (10,7)	61 (12,1)	143 (28,4)	93 (18,5)	39 (7,7)	114 (22,6)
Door deeltijds werk ontstaat een grote nood aan extra vervangingen om het niveau van dienstverlening op peil te houden	65 (13,0)	78 (15,6)	117 (23,4)	93 (18,6)	28 (5,6)	118 (23,6)
Door deeltijds werk wordt de continuïteit in de dienst binnen onze organisatie bedreigd	90 (17,9)	127 (25,3)	84 (16,7)	88 (17,5)	17 (3,4)	96 (19,1)
We observeren een aanzienlijke daling van het absentisme bij deeltijdse werknemers t.o.v. voltijds werkenden	84 (16,7)	69 (13,7)	159 (31,7)	31 (6,2)	22 (4,4)	137 (27,3)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Opmerkelijk is dat veel werkgevers problemen hadden met het beoordelen van deze stellingen.

Ruim de helft (52,1%) van de bevraagde organisaties gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat 'de mogelijkheid tot deeltijds een belangrijke troef vormt voor de aantrekkelijkheid van de organisatie voor nieuwe werknemers'<sup>82</sup>. Wat betreft de retentie van de werknemers, gaat 46,4% van de werkgevers (enigszins) akkoord met de stelling dat deeltijdwerk het al mogelijk heeft gemaakt om een *waardevolle werknemer in dienst te houden*<sup>83</sup>.

Volgens ongeveer een kwart van de organisaties (26,2%) *maakt deeltijds werk de organisatie minder kwetsbaar bij uitval van personeel*, 22,8% gaat hier echter niet mee akkoord.

Ruim een derde van de respondenten is van mening dat door deeltijdwerk, *de inzetflexibiliteit van de betrokken werknemers beperkt* is (36,7%), 27,5% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord.

82 Grotere organisaties gaan hier vaker (enigszins) mee akkoord dan kleinere organisaties.

83 Grotere organisaties gaan hier vaker (enigszins) mee akkoord dan kleinere organisaties.



De meeste werkgevers gaan echter niet akkoord met de stelling dat *de continuïteit van de dienst binnen de organisatie door deeltijdwerk bedreigd wordt* (43,2% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord).<sup>84</sup>

Weinig werkgevers merken een sterkere daling van het *absenteïsme* bij deeltijdse werknemers t.o.v. voltijds werkenden (30,0% gaat (enigszins) niet akkoord met de stelling dat de absenteïsme van de deeltijders aanzienlijk daalt terwijl maar 10,6% daar (enigszins) akkoord mee is. Meer dan een kwart van de werkgevers kon deze stelling echter niet beoordelen).<sup>85</sup>

Tot slot 27,2% van de werkgevers is (enigszins) akkoord met de uitspraak dat de *organisatie van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt* wordt door deeltijds werk, 32,4% gaat hier (eerder) niet mee akkoord.

De meningen van de respondenten zijn redelijk gelijk verdeeld wat betreft de impact van deeltijdwerk op de *organisatie van werkroosters*, en de *nood aan extra vervangingen*.

We polsten bij de werkgevers naar het aantal deeltijds werkende werknemers die de laatste 3 jaar de wens hebben geformuleerd *om hun contractuele arbeidsduur te verhogen*. Van de 528 respondenten die deze vraag hebben beantwoord, hebben er 231 (43,7%) reeds aanvragen van deeltijds werkende werknemers gekregen om hun contractuele arbeidsduur te verhogen.<sup>86</sup>

Naast de aanwezigheid van werknemers die de wens hebben geformuleerd om hun contractuele arbeidsduur te verhogen, werd ook gepolst naar *de aandacht die werkgevers besteden aan het vergroten van de arbeidsduur binnen deeltijdbanen* (n=525). In 6,7% van de organisaties is er een *concreet beleid* om deeltijders te stimuleren om meer uren te werken.<sup>87</sup> In 27,8% van de organisaties wordt *daarover gesproken, maar is er (nog) geen concreet beleid* en in 65,5% wordt er *geen aandacht besteed* aan het vergroten van de arbeidsduur binnen deeltijdbanen.

**Tabel 5.38** Besteedt u aandacht aan het vergroten van de arbeidsduur binnen deeltijdbanen?

	n	(%)
Ja, er is een concreet beleid om deeltijders te stimuleren om meer uren te werken	35	(6,7)
door hen meer flexibiliteit aan te bieden	8	
door hun functie aan te passen	20	
Ja, er wordt daarover gesproken, maar er is (nog) geen concreet beleid	146	(27,8)
Neen, want	344	(65,5)
er stelt zich in de organisatie geen probleem	167	(48,5)
er zijn hier geen middelen voor	134	(39,0)
deeltijdwerk komt tegemoet aan de wens van de werknemers	85	(24,7)
deeltijdwerk komt tegemoet aan de flexibilitetsnoden in de organisatie	44	(12,8)
deeltijdwerk zorgt ervoor dat we ons personeel in dienst kunnen houden	27	(7,8)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Binnen organisaties (n=344) die geen aandacht besteden aan het vergroten van de arbeidsduur binnen deeltijdbanen, werd er gepolst naar de redenen hiervoor. In bijna de helft van deze organi-

84 Grotere organisaties gaan hier vaker (enigszins) niet mee akkoord dan kleinere organisaties.

85 Grotere organisaties gaan hier vaker (enigszins) niet mee akkoord dan kleinere organisaties.

86 Dit komt vaker voor in grote dan in kleinere organisaties.

87 Opvallend is dat er binnen de 32 organisaties met meer dan 50 werknemers in dienst die deze vraag antwoordden, geen enkel organisatie is die een concreet beleid hanteert rond het vergroten van deeltijdbanen. Het zijn vooral kleinere organisaties die aangeven dat ze een concreet beleid hebben.

saties (48,5%) stelt zich hierrond geen probleem<sup>88</sup> en in 39% zijn er geen middelen voor<sup>89</sup>. Bijna een vierde van de respondenten (24,7%) geeft aan dat deeltijdwerk tegemoet komt aan de wens van de werknemers.<sup>90</sup> Volgens een respondent op acht (12,8%) komt deeltijdwerk echter tegemoet aan de flexibiliteitsnoden binnen de organisatie.<sup>91</sup>

Het aandeel organisaties waarin deeltijdwerk er mee voor zorgt dat men niemand dient te ontslaan, is vrij beperkt, maar toch niet onbestaand (7,8%).<sup>92</sup>

### **Wat leren wij uit de cases?**

Werkgevers besteden in de mate van het mogelijke aandacht aan de wensen van de werknemers om hun deeltijdbaan te vergroten, door hem meer contractuele uren te geven om bv. een langdurige ziek collega of een collega in tijdscrediet of landingsbaan te vervangen. Buiten deze vervangingen zijn de werkgevers echter afhankelijk van de subsidies en kunnen ze dus niet altijd de gewenste arbeidsduur toekennen.

Bovendien geeft de werkgever van een lokale jeugdwerking aan dat er in de verschillende afdelingen altijd een minimum van 2 werknemers aanwezig moeten zijn. De subsidies voldoen echter niet om 2 voltijdsequivalenten te betalen. De werkgever heeft dus geen andere keuze dan *‘daar deeltijdse betrekkingen van te maken’*.

---

88 We stellen hier geen verschillen naar grootte.

89 We stellen hier geen verschillen naar grootte.

90 Dit komt vaker voor in grote dan in kleinere organisaties.

91 Dit komt vaker voor in grote dan in kleinere organisaties.

92 We stellen hier geen verschillen naar grootte vast.



## 6 | Instroom in de socioculturele sector

### 6.1 Instroomcijfers

In de websurvey werden een aantal cijfergegevens gevraagd om de stand van zaken betreffende instroom in de sector te schetsen.

Uit de respons blijkt dat 53,5% van de respondenten die deze vraag hebben beantwoord (n=645) nieuwe werknemers in dienst hebben genomen in 2013.

Tabel 6.1 Aandeel organisaties die het voorbije jaar nieuwe werknemers in dienst hebben genomen, naar organisatiegrootte

	n	(%)
1-4 wns (n=226)	60	(26,5)
5-9 wns (n=177)	97	(54,8)
10-19 wns (n=97)	66	(68)
20-49 wns (n=84)	71	(84,5)
>=50 wns (n=43)	41	(95,3)
Totaal (n=627)	335	(51,4)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Zoals uit bovenstaande tabel kan afgeleid worden (en te verwachten is), verschilt het aandeel organisaties die het voorbije jaar nieuwe werknemers in dienst heeft genomen, significant naar gelang de organisatiegrootte.

Van de organisaties die nieuwe werknemers in dienst hadden genomen, gaven 139 organisaties aan dat het enkel ging om vervangingsvacatures(44,8%), 94 organisaties stelden dat het zowel ging om uitbreidings- als vervangingsvacatures (30,3%) en 77 organisaties gaven aan dat het enkel uitbreidingsvacatures betrof (24,9%) (310 organisaties beantwoordden deze vraag).

### 6.2 Moeilijk in te vullen vacatures

#### Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?

Er werd aan de respondenten gevraagd of hun organisatie de voorbije drie jaren te kampen had met niet of moeilijk in te vullen vacatures. 640 respondenten hebben deze vraag beantwoord. 17% van de organisaties werd de voorbije 3 jaar geconfronteerd met niet of moeilijk in te vullen vacatures.<sup>93</sup> Dit aandeel verschilt significant naar organisatiegrootte: niet of moeilijk in te vullen vacatures komen vaker voor in grotere dan in kleinere organisaties.<sup>94</sup>

<sup>93</sup> Naar werksoorten zagen we volgende werksoorten met het meest aantal meldingen van knelpuntvacatures: een derde van de organisaties van de lokale diensteneconomie (9/26), de beroepsopleiding en trajectbegeleiding (17/57) en de ontwikkelings-samenwerking (7/22) maken melding van knelpuntvacatures(let wel, opnieuw kleine aantallen).

<sup>94</sup> Deze tendens vinden we terug in alle werksoorten. Vacatures komen sowieso vaker voor in grotere dan in kleinere organisaties.

Bij de organisaties die aangaven dat ze de voorbije drie jaren met niet of moeilijk in te vullen vacatures te kampen hadden, werd ook gepolst naar de betrokken functies. De 152 functies die door de respondenten vermeld werden, worden hieronder in vier grote categorieën ingedeeld.

Tabel 6.2 Niet of moeilijk in te vullen functies

<b>Stafmedewerkers</b>	<b>n= 46</b>
Regionaal diensthoofd Coördinator vormingscentrum Sport-technisch coördinator Winkelcoördinator Communicatieverantwoordelijke Personeelsverantwoordelijke Verantwoordelijke financiën en boekhouding Energieverantwoordelijke	
<b>Inhoudelijke medewerkers</b>	<b>n= 32</b>
Educatief medewerker (coaches) Animator Procesbegeleider	
<b>Administratieve medewerkers</b>	<b>n= 31</b>
Boekhouder Ledenbehouder Communicatiemedewerker Medewerker personeelszaken Jurist Expert in subsidies- en sponsordossiers IT profielen	
<b>Logistieke medewerkers</b>	<b>n= 23</b>
Poetshulp Onderhoudsman Kok Huisbewaarder	
<b>Overige</b>	<b>n=20</b>

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Vacante functies binnen de sector zijn vaak functies voor *speciale tewerkstellingsstatuten* zoals GESCO (gesubsidieerde contracten), WEP+ (werkervaringsprojecten) en IBO (individuele beroepsopleidingen). Dit gegeven blijkt een extra moeilijkheid te vormen om geschikte kandidaten te vinden die zowel over de gevraagde vaardigheden beschikken als ook aan de gestelde voorwaarden voldoen.

*Vervangingscontracten* en *kleine deeltijdse contracten* (bv. 20% of 8 uren) voor staf- en administratieve medewerkers worden door de respondenten ook vermeld als moeilijk in te vullen vacatures.

### Wat leren wij uit de cases?

Instroom vormt in de vijf onderzochte organisatie geen probleem, integendeel. Als organisaties een vacature uitschrijven, zijn er vaak een vijftigtal kandidaten.

Gezien de afwijkende werkuren trekt de sector vooral jongere sollicitanten aan die nog geen of weinig gezinsverantwoordelijkheden hebben.

Factoren zoals speciale tewerkstellingsmaatregelen en de contractvoorwaarden kunnen echter de invulling van de vacature moeilijker maken. Deze factoren worden in onderstaande hoofdstuk besproken.

### 6.2.1 Oorzaken van het niet of moeilijk invullen van deze vacatures

#### Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?

Aan de respondenten die aangaven dat hun organisatie de voorbije drie jaren toch te kampen had met niet of moeilijk in te vullen vacatures (n=109), werd ook gevraagd in welke mate bepaalde oorzaken hierin al dan niet meespeelden.

Tabel 6.3 Oorzaken die meespeelden bij het niet of moeilijk invullen van deze vacatures

	In grote mate		In beperkte mate		Niet		Totaal		N.v.t.
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
Het profiel van de sollicitanten kwam niet overeen met onze selectiecriteria	80	(47,9)	12	(32,3)	4	(19,8)	96	(100,0)	5
Er waren weinig of geen sollicitanten	46	(34,1)	31	(36,5)	19	(29,4)	96	(100,0)	5
De financiële voorwaarden strookten niet met wat sollicitanten wensten	29	(34,1)	31	(36,5)	25	(29,4)	85	(100,0)	13
Het aangeboden tewerkstellingspercentage strookte niet met wat sollicitanten wensten nl. onvrijwillig deeltijds moeten werken	16	(19,3)	16	(19,3)	51	(61,4)	83	(100,0)	12
We konden geen of te weinig doorgroeimogelijkheden bieden	14	(17,3)	37	(45,7)	30	(37,0)	81	(100,0)	17
De arbeidsomstandigheden waren niet aantrekkelijk voor sollicitanten	11	(13,8)	29	(36,3)	40	(50,0)	80	(100,0)	15
De contractvoorwaarden strookten niet met wat sollicitanten wensten	10	(12,3)	19	(23,5)	52	(64,2)	81	(100,0)	15
Er was onvoldoende garantie op werkzekerheid	10	(12,0)	15	(18,1)	58	(69,9)	83	(100,0)	13
De arbeidstijden strookten niet met wat sollicitanten wensten	8	(9,8)	22	(26,8)	52	(63,4)	82	(100,0)	15
De verwachte moeilijke combinatie tussen werk en privé schrikte sollicitanten af	6	(7,4)	25	(30,9)	50	(61,7)	81	(100,0)	15
Het aangeboden tewerkstellingspercentage strookte niet met wat sollicitanten wensten nl. onvrijwillig voltijds moeten werken	5	(6,8)	9	(12,2)	60	(81,1)	74	(100,0)	22
De wervings- en selectieprocedure was voor verbetering vatbaar	4	(5,1)	23	(29,5)	51	(65,4)	78	(100,0)	18
De aangeboden flexibiliteit in de werktijden strookte niet met wat sollicitanten wensten	4	(5,1)	14	(17,7)	61	(77,2)	79	(100,0)	16
De jobinhoud was niet aantrekkelijk voor sollicitanten	2	(2,6)	23	(30,3)	51	(67,1)	76	(100,0)	20

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

In bijna de helft van de betrokken organisaties lijkt de oorzaak van moeilijk in te vullen vacatures in grote mate in de *mismatch* tussen het *profiel van de sollicitanten* en de *selectiecriteria* te liggen<sup>95</sup>.

Vervolgens speelt de vaststelling dat er *weinig of geen sollicitanten* waren, in ruim een derde van de bevroegde organisaties in grote mate mee.<sup>96</sup>

Een derde belangrijke oorzaak blijkt het gegeven dat de *financiële voorwaarden niet strookten met wat sollicitanten wensten*: een derde van de bevroegde organisaties gaf aan dat deze reden een grote rol speelt in het knelpuntkarakter van sommige vacatures.<sup>97</sup>

Een laatste oorzaak die hier besproken wordt, is het *'onvrijwillig deeltijds moeten werken'*. Deze reden speelt echter een minder grote rol dan de voornoemde redenen: volgens ongeveer 4 op 10 van de bevroegde organisaties, speelt deze reden in beperkte tot grote mate mee als oorzaak van het knelpuntkarakter van sommige vacatures.<sup>98</sup>

Op de open vraag naar andere oorzaken die meespeelden bij het niet of moeilijk invullen van bepaalde vacatures, antwoordden 14 respondenten dat de *GESCO-voorwaarden* een rol speelden. *'Nederlandstaligen vinden in Brussel'* werd ook door 3 respondenten als belangrijke oorzaak aangehaald.

### Wat leren wij uit de cases?

De casestudies bevestigen dat de *voorwaarden gerelateerd aan bepaalde tewerkstellingsmaatregelen* zoals GESCO (gesubsidieerde contracten), LDE (lokale diensteneconomie), SINE (sociale inschakelings-economie), ... het invullen van vacatures moeilijker maakt.

Daarnaast kunnen de *contractvoorwaarden* (tewerkstellingspercentage en duur van het contract) ook een drempel vormen om de geschikte kandidaten aan te trekken. Zo heeft een bevroegde organisatie van een 4/5 vacature voor een managementassistent, een voltijds vacature (met eigen middelen) moeten maken om de geschikte kandidaat te kunnen aanwerven.

Een andere organisatie had moeite om een informaticus te vinden voor een halftijdse betrekking, omdat de mensen die over de geschikte competenties beschikken gemakkelijk een voltijdse job kunnen vinden in een andere organisatie. Het werk werd dan aan een externe firma uitbesteed.

## 6.3 Praktijken in de organisaties om instroom te vergroten

### Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?

Bij organisaties die de voorbije drie jaren te kampen hadden met niet of moeilijk in te vullen vacatures (n=109), werd gepolst naar de acties die ze ondernomen hebben of ondernemen om deze moeilijk in te vullen vacatures op te lossen.

95 Dit speelde vooral in grote mate mee in sociaal-cultureel werk (19/25), jeugdwerk (18/21), kunstorganisaties (7/8), lokale diensteneconomie (8/8), beroepsopleiding (15/16) en armoedebestrijding (7/8) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

96 Dit speelde vooral in mate mee in cultuur en gemeenschapscentra (5/6), beroepsopleiding (9/14) en ontwikkelingsamenwerking (4/6) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

97 In kunstorganisaties bedraagt het aandeel (let wel, opnieuw kleine aantallen) organisaties waarin deze factor in grote mate meespeelde 3/8, in milieu en natuurwerk 3/6 en in beroepsopleiding 6/15.

98 Dit komt vaker voor in kleine dan in grotere organisaties. Vooral de organisaties van de sub-sectoren sport (5/10) en lokale diensteneconomie (4/6) geven dit als een meespelende factor aan (let wel, opnieuw kleine aantallen).

Tabel 6.4 Ondernomen acties om moeilijk in te vullen vacatures op te lossen

	n	(%)
Extra wervingsinspanningen werden geleverd	57	(52,3)
Er werden geen speciale maatregelen genomen	19	(17,4)
De kwalificatievereisten in de vacature werden veranderd/verlaagd en een (intern) opleidingstraject voor de nieuwe medewerker werd voorzien	19	(17,4)
De vacatures werden niet ingevuld maar er werden andere maatregelen genomen	12	(11,0)
Inspanningen om de voordelen van werken in de sector te promoten/promoten van het imago van de organisatie	7	(6,4)
De vacante functies werden aangepast	6	(5,5)
Personeel uit het buitenland werd aangeworven	3	(2,7)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

*Extra wervingsinspanningen* leveren, lijkt de meest voorkomende actie te zijn om moeilijk in te vullen vacatures op te lossen, en komt voor in ongeveer de helft van de organisaties die met moeilijk in te vullen vacatures te kampen hebben.

De *kwalificatievereisten in de vacature veranderen/verlagen en een (intern) opleidingstraject* voor de nieuwe medewerker voorzien komt in 17,4% van de bevraagde organisaties voor.

Opmerkelijk is dat er in 17,4% van de organisaties met moeilijk in te vullen vacatures, *geen speciale maatregelen* wordt genomen om die op te lossen.

Van de 12 organisaties die de vacatures niet hebben ingevuld maar die andere maatregelen hebben genomen, bestaan deze maatregelen vooral uit '*de aanwezige werknemers overuren laten presteren*' (n=7) en '*de activiteiten beperken*' (n=3).

In de 6 organisaties waarin de vacante functies aangepast werden, gebeurde dit door de *functie-inhoud aan te passen zodat er een betere afstemming was met de beschikbare (kandidaat-)sollicitanten* (n=5).

Naar de toekomst toe verwacht 69,2% van de respondenten (n=626) dat het totaal aantal werknemers in de organisatie *onveranderd* zal blijven. Een tachtigtal organisaties is pessimistisch en verwacht dat het totaal aantal werknemers het komende jaar zal *krimpen* (13,1%).<sup>99</sup> 3/4 van deze organisaties verwacht dat het totaal aantal werknemers met 1 of 2 medewerkers zal krimpen.

17,7% van de bevraagde organisaties verwacht dat op korte termijn het totaal aantal werknemers in hun organisatie zal uitbreiden.<sup>100</sup>

Tabel 6.5 Verwachtingen inzake de evolutie van het totaal aantal werknemers in de organisaties

	n	(%)
Het totaal aantal werknemers zal krimpen	82	(13,1)
Het totaal aantal werknemers zal uitbreiden	111	(17,7)
Het totaal aantal werknemers zal onveranderd blijven	433	(69,2)
Totaal	626	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

<sup>99</sup> Dit komt voor in meer dan een vierde van de organisaties actief in inburgering (5/19), armoedebestrijding (8/31) en samenlevingsopbouw (3/11) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

<sup>100</sup> Dit komt voor in meer dan een vierde van de organisaties actief in jeugdwerk (24/95), participatiebevordering (6/15) en beroepsopleiding (15/55) (let wel, opnieuw kleine aantallen).



Een organisatie op drie verwacht medewerker(s) in 2014 te moeten vervangen (omdat ze de organisatie zullen verlaten omwille van pensionering of omwille van andere redenen) (33,7%).

Er werd gepolst naar de *acties* die volgens de respondenten (n=617) *naar de toekomst toe* kunnen bijdragen om de instroom van nieuwe medewerkers te bevorderen.

**Tabel 6.6 Acties die kunnen bijdragen om naar de toekomst toe de instroom van nieuwe medewerkers te bevorderen**

	n	(%)
De financiële voorwaarden van de vacante functie(s) aanpassen	178	(28,8)
Acties met betrekking tot werving en selectie	139	(22,5)
extra wervingsinspanningen	87	(62,6)
inspanningen om voordelen van werken in de sector te promoten/imago verbeteren	54	(38,8)
kwalificatievereisten veranderen/verlagen en een (intern) opleidingstraject voorzien	37	(26,2)
werving van buitenlands personeel	6	(4,3)
Maatregelen ter bevordering van de combinatie werk-privé nemen	116	(18,1)
De functie-inhoud aanpassen zodat er een betere afstemming is met de beschikbare (kandidaat-)sollicitanten	91	(14,7)
Meer flexibiliteit aanbieden	79	(12,8)
thuiswerk/telewerk	62	
glijdende werkuren	56	
flexibele uurroosters (met meer-en min-uren)	53	
De arbeidsomstandigheden van de vacante functie(s) aanpassen	29	(4,7)
De contractvoorwaarden van de vacante functie(s) aanpassen	29	(4,7)
contracten van onbepaalde duur aanbieden	17	
meer de mogelijkheid tot voltijds werk aanbieden	6	
meer de mogelijkheid tot deeltijds werk aanbieden	3	
De werkroosters aanpassen (minder roteren, minder nacht-, weekendwerk, ...)	20	(3,2)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Volgens de respondenten zal vooral *'het aanpassen van de financiële voorwaarden van de vacante functie(s)'* kunnen bijdragen tot een bevordering van de instroom van nieuwe medewerkers naar de toekomst toe (28,2% van de organisaties kruiste deze actie aan).

Daarna worden *'acties met betrekking tot werving en selectie'* aangehaald door 22,5% van de organisaties. Voor 62,6% van de respondenten die dit item hebben geselecteerd (n=139), betekent dit *extra wervingsinspanningen*, voor 38,8% inspanningen om de *voordelen van werken in de sector te promoten* en het *imago* van de sector te verbeteren. Kwalificatievereisten veranderen/verlagen alsook een (intern) opleidingstraject voorzien, wordt door ruim een vierde van deze respondenten aangehaald. In werving van buitenlands personeel zien maar weinig organisaties soelaas.

18,1% van de organisaties stelt dat een *verbetering van de combinatie werk-privé* de instroom van nieuwe werknemers kan bevorderen. 14,7% ziet een oplossing in een *aanpassing van de functie-inhoud* zodat de functies beter afgestemd zijn op de beschikbare kandidaten.

Bij de 79 respondenten (12,8%) die *'meer flexibiliteit aanbieden'* als een mogelijkheid aankruisen waardoor de instroom in de sector zou kunnen versterkt worden, werd ook gepolst naar de concrete

*flexibiliteitsmaatregelen*. Thuis- of telewerk mogelijk maken wordt het vaakst vermeld<sup>101</sup>. Daarna zien organisaties vooral heil in glijdende werkuren<sup>102</sup> en flexibele uurroosters<sup>103</sup>.

#### Wat leren wij uit de cases?

De sector trekt duidelijk een bepaald werknemersprofiel aan, vooral jonge mensen die de aangeboden flexibiliteit, sterk weten te appreciëren. Specifiek trekken de verschillende mogelijkheden tot avond- en weekendwerk bijvoorbeeld veel mensen aan die nog studeren, of die een andere job hebben.

Veel organisaties binnen de sector maken gebruik van glijdende werkuren en van de mogelijkheid tot het opbouwen van meer-uren en min-uren. Dit biedt ook een zekere mate van flexibiliteit aan de werknemers van de sector, wat vaak zeer gewaardeerd wordt.

## 6.4 Impact van arbeidstijdregelingen op instroom

#### Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?

In de vragenblok over de impact van arbeidstijdregelingen, werd er gepolst naar de door de werkgever gepercipieerde impact van arbeidstijdregelingen op de aantrekkelijkheid van de sector voor nieuwe werknemers. De antwoorden van de respondenten worden in onderstaand overzicht weergegeven.

Tabel 6.7 Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen maakt de sector aantrekkelijk voor nieuwe werknemers

	AV-dagen		1/5 landingsbaan		Halftijdse landingsbaan		Deeltijds tijdskrediet		Volledige loopbaanonderbreking	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Niet akkoord	58	(13,4)	27	(45,0)	28	(37,8)	47	(23,7)	30	(25,6)
Neutraal	78	(17,8)	17	(28,3)	25	(33,8)	36	(18,2)	30	(25,6)
Akkoord	248	(56,9)	12	(20,0)	17	(23,0)	107	(54,1)	41	(35,1)
N.v.t./niet beoordeelbaar	52	(11,9)	4	(1,7)	4	(5,4)	8	(4)	16	(13,7)
Totaal	436	(100,0)	60	(100,0)	74	(100,0)	198	(100,0)	117	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Ruim de helft van de respondenten (56,9%) gaat akkoord met de stelling dat AV-dagen een impact hebben op de aantrekkelijkheid van de sector.<sup>104</sup> De mogelijkheid tot deeltijds tijdskrediet lijkt ook in meer dan de helft van de organisaties een positieve invloed te hebben op de aantrekkelijkheid van de sector.<sup>105</sup>

Wat betreft landingsbaan (zowel 1/5 als halftijdse loopbaanvermindering) gaan de werkgever echter eerder niet akkoord met de stelling dat het stelsel de sector aantrekkelijker maakt voor de

101 Thuiswerk/telewerk wordt vooral vermeld in sociaal-cultureel werk (n=16/19), sport (n=11/13), jeugdwerk (n=9/10), armoedebestrijding (4/4) en kunstenorganisaties (n=8/8) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

102 Glijdende werkuren wordt vooral vermeld in sociaal-cultureel werk (n=12/19), sport (n=11/13), jeugdwerk (n=7/10) en kunstenorganisaties (n=7/8) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

103 Flexibele uurroosters wordt vooral vermeld in Sociaal-cultureel werk (14/19), kunstenorganisaties (6/8), participatiebevordering (6/6) en milieu- en natuurwerk (4/4) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

104 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

105 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

sector.<sup>106</sup> Landingsbanen komen ook slechts in een beperkt aandeel van de door ons bevroegde organisaties voor, vermoedelijk te wijten aan de gemiddeld jonge leeftijdsstructuur binnen de organisaties.

Ook werd bij de werkgevers gepeild naar hun mening over de stelling dat AV-dagen en landingsbanen een drempel vormen voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen.

**Tabel 6.8** Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen vormt een drempel voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen

	AV-dagen		1/5 Landingsbaan		Halftijdse landingsbaan	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Niet akkoord	153	(34,1)	21	(34,4)	37	(50,0)
Neutraal	50	(11,1)	11	(18)	16	(21,6)
Akkoord	178	(39,6)	24	(39,3)	16	(21,6)
N.v.t./niet beoordeelbaar	68	(15,1)	5	(8,2)	5	(6,8)
<b>Totaal</b>	<b>449</b>	<b>(100,0)</b>	<b>61</b>	<b>(100,0)</b>	<b>74</b>	<b>(100,0)</b>

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Op de vraag of het recht op AV-dagen een drempel vormt voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen, zijn de antwoorden verdeeld: 39,6% van de respondenten gaat hiermee akkoord terwijl 34,1% hier niet akkoord mee is.<sup>107</sup>

Men vindt dezelfde verdeling wat betreft de impact van 1/5 landingsbaan.<sup>108</sup> Halftijdse landingsbaan lijkt echter minder vaak een drempel te vormen voor de organisaties om oudere werknemers in dienst te nemen, met de helft van de werkgevers die niet akkoord zijn met deze stelling.<sup>109</sup>

#### Wat leren wij uit de cases?

Leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen lijken uit de cases niet zoveel invloed te hebben op de aantrekkelijkheid van de sector. Zoals reeds vermeld trekken de bevroegde organisaties vooral jonge werknemers aan, gegeven de aard van de job en de flexibiliteit die van de werknemers wordt gevraagd in de meeste organisaties.

De mogelijkheid tot AV-dagen en zeker tijdskrediet, worden door de werknemers echter zeer gewaardeerd. Vooral werknemers die een gezin starten, hebben deze stelsels nodig om hun werk (vaak op afwijkende werkuren) en gezin te combineren. Veel werknemers maken dan de keuze om, eens hun recht op tijdskrediet uitgeput is, contractueel deeltijds te gaan werken.

106 Opnieuw kunnen we geen verschillen vaststellen naar grootte.

107 Organisaties met een wekelijkse conventionele arbeidsduur van minder dan 38 uur gaan vaker niet akkoord met deze stelling dan andere.

108 We kunnen geen verschillen vaststellen naar organisatiegrootte.

109 Opnieuw kunnen we geen verschillen vaststellen naar grootte.

## 7 | Uitstroom

### 7.1 Verloop in de socioculturele sector

#### Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?

In de helft van de bevroegde organisaties (n=309) waren er in 2013 werknemers die de organisatie definitief verlaten hebben. Dit aandeel bedraagt 26,6% van de organisaties met 1 à 4 werknemers in dienst (n=211) en 87,9% van de organisaties met meer dan 20 werknemers in dienst (n=121).

We polsten in de websurvey naar de redenen of oorzaken van uitstroom. In 61,2% van deze 309 organisaties hadden werknemers de organisatie *op vrijwillige basis* verlaten. 30,7% van deze organisaties had werknemers zien vertrekken omwille van een *aflopend tijdelijk contract*. In totaal maakte 26,9% van deze organisaties ook melding van vertrek van werknemers uit hun organisatie *na een gedwongen ontslag naar aanleiding van slecht functioneren*. 17,8 van de organisaties maakte melding van vertrek van medewerkers in 2013 *na een gedwongen ontslag omwille van herstructurering/reorganisatie*.

Daarnaast maakte 11% van de organisaties melding van vertrek van medewerkers in 2013 *na vroegtijdige pensionering*. 10,7% van deze organisaties zag werknemers *op pensioen* (na een volledige loopbaan) vertrekken, en 2,3% *op voltijds brugpensioen* vertrekken (werkloosheid met bedrijfstoelage).

Ruim de helft (n=325, 52,8%) van de respondenten (n=615) geeft aan dat er gedurende de *laatste drie jaren* werknemers zijn die de organisatie *vrijwillig, vroegtijdig* verlaten hebben.

In 29% (n=93) van deze organisaties is vrijwillig verloop *problematisch voor bepaalde functies*. Bij deze organisaties werd ook gepolst naar de betrokken functies. De 128 functies die door de respondenten vermeld werden, worden net zoals de moeilijk in te vullen functies, hieronder in vier grote categorieën ingedeeld.

Tabel 7.1 Functies waarvoor het vrijwillig verloop specifiek problematisch is

<b>Inhoudelijke medewerkers</b>	<b>n=50</b>
Pedagogisch educatief medewerker	
<b>Stafmedewerkers</b>	<b>n=43</b>
Project Coördinator	
Team Coördinator	
Regioverantwoordelijke	
Directeur	
<b>Administratieve medewerkers</b>	<b>n=24</b>
Boekhouder	
Communicatiemedewerker	
Medewerker personeelszaken	
Jurist	
Onthaal en balie	
It profielen	
<b>Logistieke medewerkers</b>	<b>n=6</b>
Poetshulp	
Onderhoudsman	
Kok	
<b>Overige</b>	<b>n=5</b>

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Bij de 325 respondenten die aangaven dat er werknemers zijn die hun organisatie de laatste 3 jaren vrijwillig, vroegtijdig hebben verlaten, werd gepolst naar de factoren die *volgens de werkgever* meespelen in deze beslissing.

Tabel 7.2 Factoren die meespelen in de beslissing van werknemers om de organisatie vroegtijdig te verlaten

	Altijd n (%)	Vaak n (%)	Soms n (%)	Nooit n (%)	Totaal n (%)	N.v.t.
Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie (n=299)	22 (7,9)	87 (31,3)	129 (46,4)	40 (14,4)	278 (100,0)	21
Betere loon en arbeidsvoorwaarden in een andere organisatie (n=287)	17 (6,7)	68 (26,8)	109 (42,9)	60 (23,6)	254 (100,0)	33
Te hoge werkdruk (n=295)	17 (6,6)	58 (22,7)	113 (44,1)	68 (26,6)	256 (100,0)	39
Onregelmatige werkuren (n=286)	6 (2,6)	49 (21,3)	67 (29,1)	108 (47,0)	230 (100,0)	56
Ontevreden over verloning (n=289)	14 (5,7)	38 (15,6)	97 (39,8)	95 (38,9)	244 (100,0)	45
Teveel avond-, nacht en/of weekendwerk (n=284)	3 (1,4)	37 (17,0)	61 (28,0)	117 (53,7)	218 (100,0)	66
Een job met betere werkuren in een andere organisatie (n=280)	7 (3,0)	36 (15,3)	83 (35,2)	110 (46,6)	236 (100,0)	44
Ontevreden over de doorgroeimogelijkheden (n=291)	3 (1,2)	43 (17,2)	117 (46,8)	87 (34,8)	250 (100,0)	41
Nood aan loopbaanverandering 'voor het te laat is' ('midcareer change') (n=282)	7 (2,9)	36 (14,9)	107 (44,4)	91 (37,8)	241 (100,0)	41
Betere arbeidsomstandigheden een andere organisatie (n=280)	6 (2,5)	34 (14,2)	109 (45,4)	91 (37,9)	240 (100,0)	40
Te moeilijke combinatie werk-privé (n=285)	7 (2,8)	30 (12,1)	115 (46,4)	96 (38,7)	248 (100,0)	37
Te grote jobonzekerheid (n=283)	5 (2,1)	23 (9,8)	68 (28,9)	139 (59,1)	235 (100,0)	48
Teveel overwerk (n=279)	4 (1,8)	19 (8,3)	93 (40,8)	112 (49,1)	228 (100,0)	51
Ontevreden over het gevoerde beleid (n=287)	5 (2,0)	18 (7,2)	119 (47,4)	109 (43,4)	251 (100,0)	36
Ontevreden over de jobinhoud (n=291)	4 (1,5)	19 (7,3)	125 (48,3)	111 (42,9)	259 (100,0)	32
Emotioneel te belastend (n=286)	2 (0,8)	18 (7,5)	109 (45,6)	110 (46,0)	239 (100,0)	47
Ontevreden over de waardering die men krijgt (n=280)	2 (0,8)	17 (6,9)	106 (43,3)	120 (49,0)	245 (100,0)	35
Onvrijwillig deeltijds moeten werken (n=279)	6 (2,9)	10 (4,9)	31 (15,1)	158 (77,1)	205 (100,0)	74
Ontevreden over de werksfeer (n=282)	1 (0,4)	16 (6,5)	94 (38,1)	136 (55,1)	247 (100,0)	35
Ontevreden over de contractvorm (bv. geen uitzicht op vast contract) (n=280)	1 (0,5)	13 (5,9)	39 (17,6)	168 (76,0)	221 (100,0)	59
Opportuniteit tot (her)opleiding (n=278)	2 (0,9)	12 (5,3)	60 (26,4)	153 (67,4)	227 (100,0)	51
Te weinig flexibiliteit in werktijden (n=280)	1 (0,4)	8 (3,6)	22 (9,9)	192 (86,1)	223 (100,0)	57
Te weinig vrijheid/autonomie in het werk (n=280)	2 (0,8)	7 (2,9)	58 (24,4)	171 (71,8)	238 (100,0)	42
Fysiek te belastend (n=280)	0 (0,0)	7 (3,3)	40 (18,9)	165 (77,8)	212 (100,0)	68
Te weinig verantwoordelijkheden (n=283)	2 (0,8)	5 (2,1)	59 (24,9)	171 (72,2)	237 (100,0)	46
Als zelfstandige gaan werken (n=276)	2 (0,9)	4 (1,9)	51 (24,1)	155 (73,1)	212 (100,0)	64
Te weinig afwisseling in de taken (n=278)	1 (0,4)	4 (1,7)	62 (26,6)	166 (71,2)	233 (100,0)	45
Geen mogelijkheid om deeltijds te kunnen werken (n=278)	0 (0,0)	2 (1,0)	17 (8,7)	177 (90,3)	196 (100,0)	82

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

De meest voorkomende factoren om vervroegde uitstroom te verklaren, zijn volgens de werkgevers Een *interessantere jobinhoud in een andere organisatie*<sup>110</sup> en *betere loon en arbeidsvoorwaarden in een andere*

110 Dit komt vaker 'altijd' voor in kleinere dan in grotere organisaties

*organisatie*.<sup>111</sup> Het gaat dus vaak om externe ‘pull’-factoren die aan de oorzaak liggen van de vervroegde uitstroom.

De *te hoge werkdruk* vormt in 29,3% van de organisaties vaak of altijd een reden voor vervroegd uitstroom.<sup>112</sup>

Wat betreft de werkuren, is ‘*onregelmatige werkuren*’ volgens 23,9% van de werkgevers vaak of altijd een reden voor vervroegd uitstroom,<sup>113</sup> ‘*teveel avond-, nacht en/of weekendwerk*’ volgens 18,4% van de werkgevers<sup>114</sup> en ‘*een job met betere werkuren in een andere organisatie*’ volgens 18,3% van de werkgevers.<sup>115</sup>

Daarnaast lijken de *ontevredenheid over de verloning* en over *doorgroeimogelijkheden* ook belangrijke ‘push’-factoren. In 21,3% van de bevroegde organisaties speelt ontevredenheid over de verloning volgens de werkgevers vaak of altijd mee in de beslissing om de organisatie vroegtijdig te verlaten.<sup>116</sup> En 18,4% van de werkgevers stelt dat een tekort aan doorgroeimogelijkheden vaak of altijd meespeelt.

### **Wat leren wij uit de cases?**

Het verloop ligt volgens de werkgevers en werknemers van de 5 onderzochte organisaties in de bezochte organisaties vrij laag in vergelijking met de rest van de socioculturele sector.

De voornaamste redenen voor uitstroom zijn het vinden van werk dicht bij huis, meer uitdaging in een andere job of organisatie, of een gelijkaardig werkveld met betere arbeidsvoorwaarden.

In organisaties van de sector waar de werknemers direct in contact met de gebruikers van de dienstverlening staan, en/of waar de medewerkers ook avond- en weekendwerk moeten presteren, blijken de eerste maanden sterk bepalend. De beslissing om weg te gaan wordt inderdaad vaak in deze eerste fase genomen, wanneer de nieuwe werknemers kennis maken met de realiteit van het beroep. Eens deze fase gepasseerd is, daalt de kans op vervroegde uitstroom.

De onderzochte organisaties zijn ook jonge organisaties. De werknemerspopulatie is ook redelijk jong en het aantal 50-plussers is nog beperkt. Werknemers kunnen moeilijk zeggen of ze hun werk tot op pensioenleeftijd zullen kunnen uitoefenen.

## **7.2 Praktijken in de organisaties om uitstroom te vermijden**

### **Wat blijkt uit de resultaten van de websurvey?**

Het beleid van de organisatie om vervroegde uitstroom te voorkomen, of tenminste te beperken, werd aan alle respondenten gevraagd.

---

111 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

112 Dit komt vaker voor in kleinere dan in grotere organisaties en in volgende sub-sectoren: sociaal-cultureel werk (23/85), jeugdwerk (18/57), sport (5/20), armoedebestrijding (5/18) en milieu-en natuurwerk (6/21) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

113 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

114 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

115 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

116 Dit komt vaker voor in kleine dan in grotere organisaties.

Tabel 7.3 **Beleid om vervroegde uitstroom van huidige werknemers te beperken/te voorkomen**

	Ja		Neen		Wordt overwogen		Totaal		N.v.t.
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
Geven van meer zelfstandigheid/autonomie aan de medewerkers (n=540)	351	(82,2)	44	(10,3)	32	(7,5)	427	(100,0)	113
Aanbieden van (meer) opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden (n=556)	360	(78,4)	52	(11,3)	47	(10,2)	459	(100,0)	97
Invoeren van soepelere werkregelingen (n=536)	331	(78,3)	53	(12,5)	39	(9,2)	423	(100,0)	113
Verbeteren van de werksfeer/relatie direct leidinggevenden/coaching (n=538)	320	(75,8)	55	(13,0)	47	(11,1)	422	(100,0)	116
Meer aandacht voor de combinatie tussen werk en privé (n=535)	294	(69,7)	76	(18,0)	52	(12,3)	422	(100,0)	113
Aanbieden van (meer) werkzekerheid/vaste contracten (n=533)	202	(65,2)	84	(27,1)	24	(7,7)	310	(100,0)	223
Aantrekkelijker maken van de jobinhoud (n=550)	268	(62,6)	97	(22,7)	63	(14,7)	428	(100,0)	122
Ondersteunen van aanvragen om contractueel minder te werken (n=524)	208	(59,4)	99	(28,3)	43	(12,3)	350	(100,0)	174
Emotionele ondersteuning van medewerkers/supervisie/intervisie (n=531)	238	(58,2)	119	(29,1)	52	(12,7)	409	(100,0)	122
Verbeteren van de omkadering van onregelmatige werkuren (compensatie, ...) (n=516)	164	(50,2)	129	(39,4)	34	(10,4)	327	(100,0)	189
Beleid rond gezond roosteren (voldoende hersteltijd na werktijd mogelijk maken, vermijden van roosterverstoringen, ...) (n=517)	138	(46,6)	133	(44,9)	25	(8,4)	296	(100,0)	221
Ondersteunen van aanvragen om contractueel meer te werken (n=513)	148	(40,8)	191	(47,0)	58	(12,2)	304	(100,0)	209
Verbeteren van de omkadering van overwerk (n=511)	119	(38,1)	161	(51,6)	32	(10,3)	312	(100,0)	199
Aanbieden van extra voordelen (n=528)	148	(37,3)	191	(48,1)	58	(14,6)	397	(100,0)	131
Aanbieden van (meer) loopbaanperspectieven (zowel horizontaal als verticaal) binnen de organisatie (n=533)	120	(35,5)	155	(45,9)	63	(18,6)	338	(100,0)	195
Voeren van een levensloopaanbeleid/leeftijdsbewust personeelsbeleid (n=514)	104	(30,0)	188	(54,2)	55	(15,9)	347	(100,0)	167
Preventiebeleid ter preventie van stress, burn-out, spier-, pees-, botletsels, langdurige ongeschiktheid, ... (n=527)	101	(29,3)	167	(48,4)	77	(22,3)	345	(100,0)	182
Concrete acties om de job van oudere werknemers te verlichten (n=521)	89	(27,6)	192	(59,6)	41	(12,7)	322	(100,0)	199
Aanpassen van het beloningsbeleid (n=514)	65	(18,0)	218	(60,2)	79	(21,8)	362	(100,0)	152

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

De meest frequent aangekaarte maatregelen die genomen worden, hebben betrekking op de het *geven van meer zelfstandigheid/ autonomie aan de medewerkers* (82,2%)<sup>117</sup> en het *aanbieden van (meer) opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden* (78,4%)<sup>118</sup>.

117 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte. Naar werksoort toe, komt het echter minder vaak voor in toerisme, amateur-kunsten en cultureel erfgoed (minder dan 60% van de organisaties hanteert er dergelijk beleid) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

118 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte. Naar werksoort toe, komt het echter minder vaak voor in cultureel erfgoed, sport en toerisme (minder dan de helft van de organisaties hanteert er dergelijk beleid) (let wel, opnieuw kleine aantallen).



Daarnaast zijn het invoeren van *soepelere werkregelingen* (78,3%)<sup>119</sup> en meer *aandacht voor de combinatie tussen werk en privé* (69,7%)<sup>120</sup> ook vaak gehanteerde beleidsmaatregelen op organisatieniveau om vroegde uitstroom in te dijken.

3/4 van de organisaties proberen de *werksfeer en de relatie met de direct leidinggevende* te verbeteren (75,8%).<sup>121</sup>

Wat betreft de arbeidsvoorwaarden biedt 65,2% van de organisaties meer *werkzekerheid*, o.a. door vaste contracten aan te bieden,<sup>122</sup> en 59,4% ondersteunen de aanvragen om *contractueel minder te gaan werken*.<sup>123</sup>

Wat het doorvoeren van aanpassingen aan het *beloningsbeleid* betreft, lijken veel werkgevers echter zeer beperkt in hun mogelijkheden.

Bijna twee werkgevers op drie proberen de *jobinbound* aantrekkelijker te maken om uitstroom te vermijden.

Maatregelen zoals het voeren van een *leeftijdsbewust personeelsbeleid* (30%)<sup>124</sup>, concrete acties om de *job van oudere werknemers te verlichten* (27,6%),<sup>125</sup> of een *preventiebeleid* ter preventie van psychosociale risico's en langdurige ongeschiktheid (29,3%)<sup>126</sup> worden echter in minder dan een derde van de organisaties gevoerd.

#### Wat leren wij uit de cases?

Gezien de kleine organisaties die de socioculturele sector vormen, is de afstand tussen de werknemers en de directie vaak zeer klein. Werknemers kunnen gemakkelijk bij hun leidinggevende of werkgever gaan met hun vragen en problemen, en hebben de indruk dat alles bespreekbaar is.

Aanpassingen aan het uurrooster of aan het takenpakket zijn vaak gehanteerde oplossingen om de werkdruk van de werknemers te verlagen en de combinatie werk-privé te verbeteren zodat het werk werkbaar blijft voor de werknemers. Veel is mogelijk, zolang de continuïteit van de dienst niet in gedrang komt.

Daarnaast zijn flexibele werkuren in de meeste organisaties van toepassing. Het systeem van *glijdende werkuren* houdt in dat werknemers zelf bepalen wanneer zij starten en hoe lang zij doorwerken, binnen vastgelegde marges en zolang ze binnen een bepaalde referentieperiode hun gemiddelde

119 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte. Naar werksoort toe, komt het echter minder vaak voor in lokale diensteneconomie, beroepsopleiding en toerisme (maximum de helft van de organisaties hanteert er dergelijk beleid) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

120 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte. Naar werksoort toe, komt het echter minder vaak voor in cultuur- en gemeenschapscentra en toerisme (minder dan de helft van de organisaties hanteert er dergelijk beleid) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

121 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte. Naar werksoort toe, komt het echter minder vaak voor in cultureel erfgoed, kunstorganisaties en toerisme (minder dan de helft van de organisaties hanteert er dergelijk beleid) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

122 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte, wel naar werksoort: amateurkunsten en toerisme lijken hier inderdaad minder aandacht voor hebben (minder dan een vierde van de organisaties hanteert er dergelijk beleid) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

123 Dit komt vaker voor in grote dan in kleinere organisaties. Dit komt ook minder vaak in amateurkunsten, cultureel erfgoed en sport (minder dan een vierde van de organisaties hanteert er dergelijk beleid) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

124 Dit komt toch vaker voor in grote dan in kleinere organisaties. Naar werksoort toe wordt dergelijk beleid vooral in, lokale diensteneconomie, beroepsopleiding en samenlevingsopbouw (meer dan 40% van de organisaties hanteert er dergelijk beleid) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

125 Dit komt toch vaker voor in grote dan in kleinere organisaties. Naar werksoort toe wordt dergelijk beleid vooral in, lokale diensteneconomie, beroepsopleiding en armoedebestrijding (meer dan 30% van de organisaties hanteert er dergelijk beleid) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

126 Dit komt toch vaker voor in grote dan in kleinere organisaties. Vooral organisaties actief in lokale diensteneconomie, beroepsopleiding en media hebben hier een beleid rond (dit komt voor in minstens 40% van de organisaties van deze werksoorten) (let wel, opnieuw kleine aantallen).

arbeidsduur respecteren. Dit geeft werknemers meer ruimte om hun werk zelf te plannen, en hun werk beter met hun gezinsleven te combineren, zolang de dienstverlening niet in gedrang komt.

Werknemers die direct in contact staan met de cliënten of doelgroepen, en die bv. specifieke activiteiten animeren op bepaalde uren, moeten op die momenten wel aanwezig zijn, zelfs al valt het binnen een ‘glijdtijd’. Interne vergaderingen worden echter wel zoveel mogelijk tijdens ‘stamtijden’ (waarop iedereen aan het werk is) gepland.

Naast, of in plaats van de glijdende werkuren (sommige organisaties combineren de twee systemen, andere niet) wordt de normale *gemiddelde wekelijkse arbeidsduur* van de werknemers in de sector op basis van een bepaalde *referentieperiode* berekend. Werknemers kunnen dus langere dagen werken op momenten waarop er meer werk is, of als uitzonderlijke vergaderingen of evenementen buiten de werkuren vallen. Deze uren worden op een rustiger moment gecupereerd, vaak in de zomer wanneer de meeste werkingen grotendeels stilliggen. Dit laat werknemers toe om tijdens de schoolvakantie meer tijd samen met hun gezin door te brengen.

Sommige organisaties passen de uurroosters bovendien aan tijdens de vakantieperiode. Dit is bijvoorbeeld het geval in een jeugdwerk-organisatie die doorheen het jaar vooral ‘s avonds en in het weekend activiteiten organiseert. In de grote vakantie worden de activiteiten enkel in de week, tijdens de dag, georganiseerd. Ook jobstudenten-animatoren worden daar tijdelijk ingezet zodat de werknemers gemakkelijk hun verlof kunnen opnemen.

Kampen worden er ook georganiseerd. De betrokken werking is dan meestal een week na de kamp gesloten zodat de werknemers de meer-uren die zij tijdens de kamp hebben gepresteerd, kunnen recupereren.

Tot slot heeft een van de onderzochte organisaties het zogenaamde ‘*Nieuwe Werken*’ geïntroduceerd om de werknemers de kans te bieden om hun werk, vrije tijd en gezinsleven beter te combineren. Werknemers krijgen hierdoor meer vrijheid en autonomie om hun werk te organiseren, alsook de mogelijkheid om structureel een paar dagen per week van thuis uit te werken. De betrokken werknemers moeten echter minstens 1 of 2 dagen (afhankelijk van de functie en van het tewerkstellingspercentage) per week in het kantoor aanwezig zijn. Telewerkers mogen hun dag zelf indelen, maar moeten tijdens de dag (telefonisch) bereikbaar zijn.

Dit impliceert dat werknemers meer resultaatgericht werken: de leidinggevende evalueert de taken en verantwoordelijkheden op basis van de output (het al dan niet bereiken van vooraf bepaald doelstellingen), in plaats van op basis van de aanwezigheid van de werknemers. De planning dient dan als instrument om het eindresultaat binnen te slepen.

Het nieuwe werken en andere vormen van flexibiliteit zijn echter niet in alle organisaties en op alle personeelscategorieën toepasbaar, aangezien sommige werknemers voor een groot deel van hun werk direct in contact staan met de doelgroep, en hun werktijd aan de ingeplande activiteiten moeten aanpassen.

### 7.3 Impact van arbeidstijdregelingen op het vermijden van vervroegde uitstroom

#### Wat blijkt uit de websurvey?

Om de impact van arbeidstijdregelingen op het vermijden van vervroegde uitstroom na te gaan, werd er in de websurvey gevraagd, voor elk stelsel apart, of dit stelsel er volgens de werkgever toe bijdraagt dat de betrokken werknemers minder snel vervroegd uitstromen. De antwoorden van de respondenten worden in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 7.4 Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen draagt er toe bij dat deze werknemers minder snel vervroegd uitstromen

	AV-dagen		1/5 landingsbaan		Halftijdse landingsbaan		Deeltijds tijdskrediet		Volledige loopbaanonderbreking		Deeltijds werk	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Niet akkoord	75	(16,5)	11	(16,9)	11	(14,3)	22	(11)	19	(15,8)	66	(13)
Neutraal	59	(13)	8	(12,3)	7	(9,2)	40	(20)	18	(15)	78	(15,4)
Akkoord	235	(51,8)	39	(60)	54	(70,1)	125	(62,5)	67	(55,8)	235	(46,5)
N.v.t./Niet beoordeelbaar	85	(18,7)	7	(10,8)	5	(6,5)	13	(6,5)	16	(13,3)	127	(25,1)
Totaal	454	(100,0)	65	(100,0)	77	(100,0)	200	(100,0)	120	(100,0)	506	(100,0)

Bron: Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Van de leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen, lijkt vooral de halftijdse landingsbaan volgens de werkgevers een impact te hebben op de retentie van werknemers (70,1%)<sup>127</sup>. Dit aandeel ligt wat lager voor 1/5 landingsbaan (60%)<sup>128</sup>.

De impact van AV-dagen op het vermijden van vervroegde uitstroom, wordt door iets meer dan de helft van de werkgevers (51,8%) als relevant ingeschat.<sup>129</sup>

Er werd in de websurvey ook nagegaan wat de impact van arbeidstijdregelingen op vervroegde uitstroom van de *collega's* is.

Tabel 7.5 Door deze arbeidstijdregelingen verhoogt de vervroegde uitstroomgraad van de collega's

	AV-dagen		1/5 Landingsbaan		Halftijdse landingsbaan	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Niet akkoord	215	(49,0)	30	(50,8)	44	(58,7)
Neutraal	98	(22,3)	18	(30,5)	18	(24,0)
Akkoord	21	(4,8)	4	(6,8)	5	(6,7)
N.v.t./niet beoordeelbaar	105	(23,9)	7	(11,9)	8	(10,6)
Totaal	439	(100,0)	59	(100,0)	75	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01', HIVA-KU Leuven, 2014

Arbeidstijdregelingen lijken weinig impact te hebben op de vervroegde uitstroom van de collega's. 49% van de respondenten gaat niet akkoord met deze stelling voor AV-dagen. Toch gaat 4,8% van de werkgevers (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van AV-dagen de vervroegde uitstroomgraad bij collega's verhoogt. Bijna de helft van de respondenten antwoordt neutraal op die vraag, of acht ze niet van toepassing/niet beoordeelaar.<sup>130</sup>

De impact van landingsbanen op de vervroegde uitstroomgraad van de collega's lijkt ook beperkt. Vooral voor halftijdse landingsbaan gaan de respondenten niet akkoord met die stelling (58,7%).<sup>131</sup>

127 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

128 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

129 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

130 Vooral kleine organisaties antwoorden dat de vraag op hen niet van toepassing of niet beoordeelaar is.

131 We kunnen geen verschillen vaststellen naar grootte.

## 8 | Werkgelegenheid in PC 329.01 en weerhouden subsectoren: heden en nabije verleden (2008-2013)

In dit hoofdstuk wordt allereerst een algemene beschrijving gegeven van de werkgelegenheid aan de hand van een aantal karakteristieken. We zullen meer bepaald het volgende in kaart brengen: de globale evolutie van de werkgelegenheid heden en verleden, het arbeidsvolume, de feminiseringsgraad, de graad van deeltijdse arbeid, en de leeftijdsstructuur. Vervolgens gaan we meer in detail in op de leeftijdsstructuur van de werkgelegenheid en het arbeidsvolume. In dit hoofdstuk zal de analyse steeds enerzijds plaatsvinden op het globale niveau van het PC 329.01 en anderzijds waar mogelijk meer in detail op het niveau van de 12 weerhouden werksoorten (zie tabel 1.2). Zo kan de parameter van deeltijdse arbeid niet geanalyseerd worden op het niveau van de werksoorten.

In een volgend hoofdstuk wordt het niet-beschikbaar en te vervangen arbeidsvolume in kaart gebracht. Allereerst wordt de werkgelegenheidsdynamiek van in-en uitstroom in detail weergegeven. Zo geldt de omvang van deze in-en uitstroom als een belangrijke indicator voor de stabiliteit van de werkgelegenheid in een sector. Vervolgens wordt de omvang van de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en inactiviteit weergegeven en een analyse gemaakt van hun impact op de te vervangen tewerkstelling (cf. vervangingsvraag). Deze stelsels van arbeidsduurvermindering slaan meer specifiek op het aanvullend verlof ('extra verlof', 35-44 jaar) en de vrijstelling van arbeidsprestaties (45+, 'AV'-dagen). Daarnaast wordt er een beeld geschetst van de omvang van het niet-beschikbaar arbeidsvolume omwille van de verschillende stelsels van tijdskrediet (o.a. de 'landingsbanen'), thematische verlopen, vervroegd pensioen, het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), de primaire arbeidsongeschiktheid en het zuiver deeltijds werk. Wij vergelijken dit aandeel van deeltijds werk en inactiviteit, ondersteund via allerlei vormen van vervangingsinkomens ('gesubsidieerde inactiviteit'), met het totaal deeltijds werk ('gesubsidieerd' en 'niet-gesubsidieerd'). Voorafgaandelijk werden een aantal verificaties gedaan van de werkgelegenheid in de sector.

Om een meer gedetailleerd zicht te krijgen op de werksoorten binnen PC 329.01, is in bijlage 2 een kruistabel te vinden van alle inbegrepen activiteiten naar NACE-code. Daarnaast is in bijlage 3 een overzichtstabel te vinden van het dienstenchequepersoneel binnen het PC 329.01; hun aandeel is, ondanks een sterke opwaartse trend de laatste jaren, vooralsnog beperkt te noemen (1 356 koppen en 608 VTE in 2013). Ondanks het feit dat het dienstenchequepersoneel buiten de perimeter van het VIA-akkoord valt,<sup>132</sup> zal er toch een uitzuivering plaatsvinden van het dienstenchequepersoneel. Zo is het niet onbelangrijk om te bemerken dat bijna de volledige groei in het PC 329.01 de laatste 5 jaar te wijten is aan de toename van het dienstenchequepersoneel.

### 8.1 Bronnen

De aangewende data voor het kwantitatief deel van dit rapport, met inbegrip achteraf van de toekomstverkenningen, zijn afkomstig van de RSZ-DMFA (Déclaration Multifonctionnelle- Multifunctionele Aangifte). De bekomen RSZ-data moeten we echter opsplitsen in 2 verschillende bronbestanden met een verschillend detail en inhoud al naargelang we het PC 329.01 in zijn totaliteit analyseren dan wel de analyse uitvoeren op het detail van de werksoorten, met name via het departement Werk en Sociale Economie (WSE) en deels rechtstreeks door de RSZ. Dit laatste was

<sup>132</sup> Dienstencheques zijn namelijk een federale bevoegdheid terwijl het VIA-akkoord een Vlaamse bevoegd is.

vooral nodig om de impact van de dienstenchequewerknemers te kunnen nagaan.<sup>133</sup> Daarnaast wilden wij een zicht krijgen op de samenstelling naar NACE-sectoren van de beschouwde paritair comité. Voor het in kaart brengen van het aantal begunstigen in de verschillende verlostelsels werden er data verkregen van de RVA. De data omtrent de verschillende in- en uitstromen werden ten slotte beschikbaar gesteld door het departement WSE.<sup>134</sup>

Daarnaast bezorgde het departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM)<sup>135</sup> ons meer gedetailleerde data op het niveau van de werksoorten. De hergroepering naar werksoort is mogelijk gemaakt doordat wij gegevens op het niveau van individuele organisaties konden bekomen. Deze werden gegroepeerd naar 54, 18, 12 werksoorten. De individuele gegevens konden niet gekoppeld worden met de andere informatiebronnen (bv. RVA-statistieken). De kwantitatieve analyse is hierbij echter beperkt tot het in kaart brengen van de werkgelegenheid, syntheseparameters (feminiseringsgraad, leeftijd en arbeidsvolume) en de bruto-stromen op basis van uitbreidingsvraag en vervangingsvraag.

De RSZ-databestanden voor het PC 329.01 in zijn totaliteit werden aangeleverd op het niveau van aantal tewerkgestelde werknemers. De individuele gegevens per organisatie bekomen via het Departement CJSM, worden gedefinieerd op het niveau van de arbeidsplaatsen. Het betreft hier arbeidsplaatsen doorheen het kwartaal.<sup>136</sup> Het belangrijkste verschil is dat bij de telling van personen op basis van arbeidsplaatsen er dubbeltellingen voorkomen, met name één persoon die op meerdere plaatsen (en dus onder meerdere werkgevers) tewerkgesteld is, zal meerdere malen geteld worden. Bij de telling van het aantal personen volgens de definitie ‘tewerkgestelde werknemer’ zal daarentegen enkel de belangrijkste tewerkstelling geteld worden. Er zullen geen dubbeltellingen voorkomen. In de RSZ-methodologie<sup>137</sup> wordt dit onderscheid tussen beide begrippen verder verduidelijkt. De definiëring van ‘tewerkgestelde werknemers’ is hierbij als volgt:

‘De RSZ-tellingen van de tewerkgestelde werknemers, worden gerealiseerd op de laatste dag van het kwartaal. Bij deze tellingen worden naast diegenen die op de laatste arbeidsdag van het kwartaal op het werk aanwezig waren, ook diegenen meegeteld van wie de arbeidsovereenkomst niet verboden is maar wel geschorst, wegens ziekte of ongeval, wegens zwangerschaps- of bevallingsrust of wegens wederoproeping onder de wapens, en deze werknemers welke op de beschouwde dag niet op het werk aanwezig zijn wegens verlof, staking, gedeeltelijke of toevallige werkloosheid of al dan niet verantwoorde afwezigheid. Werknemers in voltijdse loopbaanonderbreking of voltijdse tijdskrediet worden niet meegeteld, maar hun eventuele vervangers daarentegen wel’ (Rijksdienst Sociale Zekerheid, 2013, p. 10).<sup>138</sup>

De definitie van ‘arbeidsplaatsen (op het einde van het kwartaal)’ is daarnaast als volgend: ‘Werknemers die op de laatste dag van het kwartaal bij meer dan een werkgever zijn tewerkgesteld, worden meermaals geteld. Het verschil tussen het aantal arbeidsplaatsen en het aantal tewerkgestelde werknemers is volledig te wijten aan de werknemers met meerdere arbeidsbetrekkingen. Werknemers die bij eenzelfde werkgever verschillende gelijktijdige arbeidsbetrekkingen uitoefenen (eventueel onder verschillende hoedanigheden of onder verschillende contracten) worden als 1 arbeidsplaatsen geteld. De kenmerken van de belangrijkste prestatie worden weerhouden. De bepaling hiervan gebeurt analoog als voor de tewerkgestelde werknemer’ (Rijksdienst Sociale Zekerheid, 2013, p. 10). Onze analyse op het detail van de werksoorten is echter gebaseerd op het ‘aantal arbeidsplaatsen over het gehele kwartaal’ waarbij de telling dus gebeurt op basis van alle aangegeven bezoldigde arbeidsprestaties over het gehele kwartaal en niet louter op het einde van

133 Dit was vooral nodig voor andere PC's, maar wij stelden vast dat zij ook in PC 329 voorkwamen.

134 RSZ-data bekomen via Administratie departement WSE (Faiza Djait, Raf Boey), Steunpunt WSE (Boie Neefs), RSZ-administratie (Freddy Cocquit) en RVA (Leen Vranckx), waarvoor hartelijk dank.

135 RSZ-data bekomen via Administratie departement CJSM (Marc De Wilde en Marita Creyelman), waarvoor hartelijk dank.

136 Informatie bezorgd door contactpersoon Administratie CJSM (Marc De Wilde) en contactpersoon RSZ, Directie Statistiek (Freddy Cocquit).

137 Rijksdienst voor sociale zekerheid (2013). *Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het tweede kwartaal 2013 (publicatie)*.

138 Rijksdienst voor de sociale zekerheid (2013). *Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het tweede kwartaal 2013*, geraadpleegd via [http://www.rsiz.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment\\_text\\_NL\\_20132.pdf](http://www.rsiz.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment_text_NL_20132.pdf)

het kwartaal. Dit bracht met zich mee dat meerdere arbeidsplaatsen die in de loop van dit kwartaal zijn genomen, en op het einde van het kwartaal niet meer, onder meer door tijdelijke contracten, meegeteld worden. Achteraf zal blijken dat specifiek voor PC 329.01 dit aantal aanzienlijk hoger lag.

Bij het interpreteren van dit arbeidsvolume (en dus ook de verhouding VTE/koppen) moet daarnaast summier met volgende bemerkingen rekeningen gehouden worden (Rijksdienst Sociale Zekerheid, 2013, p. 10-11):

- in de telling van de tewerkgestelde werknemers ('koppen') zitten de arbeidsongeschikten en invaliden (voor zover zij nog een contract hebben). Tot 2002 was dit beperkt tot de eerste 12 maanden (de personen in invaliditeit zijn bijgevolg niet meegeteld). Sinds 2002 zijn dus zowel de personen in primaire arbeidsongeschiktheid als invaliditeit, voor zover hun arbeidscontract niet is verbroken, nog meegeteld in de koppen. Dergelijke definitieveranderingen zorgden voor een artificiële verhoging van de werkgelegenheid na 2002 voor de invaliden die vanaf dan meegeteld worden. De breuk in 2002 heeft niet te maken met de impact nadien van de geleidelijke accentuering van het deeltijds werk bij andere werknemers; een deel is te verklaren door het behoud van deze 'inactieven' in de telling van de koppen, maar niet in de telling van het volume in VTE. Naarmate de beroepsbevolking ouder wordt en meer in arbeidsongeschiktheid en invaliditeit terechtkomt, zal het arbeidsvolume dalen, en dus ook de verhouding VTE/koppen. Om die reden zullen wij achteraf ook oudere werknemers met een laag arbeidsvolume vervangen zien door jongere werknemers met een hoger arbeidsvolume;
- de arbeidsongeschikten (na één maand) en invaliden worden echter niet geteld in het werkvolume in VTE;
- deze verschillende manieren van tellen, beïnvloedt de verhouding VTE/koppen bij de oudere werknemers, het is namelijk op basis van onze gegevens niet te onderscheiden dat ouderen nu daadwerkelijk meer deeltijds gaan werken dan wel eerder in de primaire arbeidsongeschiktheid of invaliditeit terecht komt;
- de tijdelijke werklozen worden wel meegeteld bij het aantal tewerkgestelde werknemers ('koppen') maar niet in het werkvolume ('VTE');
- de brugpensioneerden worden zowel in koppen als in VTE niet meegeteld.<sup>139</sup>

De **bepaling van het arbeidsvolume** gebeurt op basis van de aangegeven bezoldigde arbeidsprestaties over het totale kwartaal, exclusief de periodes die voor de toekenning van bepaalde sociale rechten gelijkgesteld zijn met arbeidsdagen en vaak leiden tot een vervangingsinkomen (bv. loopbaanonderbreking, tijdskrediet, ...). Bij de bepaling van het arbeidsvolume worden dus de gelijkgestelde dagen niet in rekening gebracht als dagen van arbeidsprestaties (bezoldigde arbeids- en vakantiedagen). Een werknemer die bijvoorbeeld 4/5 werkt en voor 1/5 gebruik maakt van tijdskrediet, zal een arbeidsvolume hebben van 4/5 voltijdse equivalent ((Rijksdienst Sociale Zekerheid, 2013, Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het tweede kwartaal 2013)). Bij tijdskrediet is dus een fractie arbeidsaanbod niet-beschikbaar en geteld in VTE, maar als een vervanger werd ingeschakeld, is het wel een nieuwe prestatie, gehonoreerd en meegeteld. Dit kan een werkloze zijn, waardoor de RVA alles het ware wint. De aanvullende vrijstellingsdagen (AV-dagen), worden daarentegen wel gelijkgesteld aan dagen van arbeidsprestaties (bezoldigde arbeids- en vakantiedagen). Indien bijvoorbeeld een werknemer binnen het PC 329.01 recht heeft op 12 extra arbeidsvrijstellingsdagen (vrijstelling van arbeidsprestaties 45-49), dan worden deze verlofdagen ter beschikking gesteld met behoud van normaal loon (conform een gewone wettelijke feestdag). De werknemer blijft dus volgens de methodologie van RSZ voltijds werken ondanks het feit dat hij in praktijk een iets lagere gemiddelde conventionele arbeidsduur kent (12 dagen per kalenderjaar komt overeen met 2 uur minder werken per week) en bijgevolg een lager voltijdsequivalent heeft. Wij

<sup>139</sup> Een gelijkaardig systeem van brugpensioenen bij de overheid (terbeschikkingstelling bij onderwijs) is pas vanaf 2011 uitgesloten uit de statistieken; dit moet op zijn beurt een artificiële daling in de tewerkstelling hebben opgeleverd (voor meer informatie zie 'Capelo - Hervorming' via [http://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken#Over\\_de\\_publieke\\_sector\\_en\\_de\\_Capelohervorming\\_vanaf\\_2011](http://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken#Over_de_publieke_sector_en_de_Capelohervorming_vanaf_2011)).

berekenen dit werkvolume VTE apart, en filteren het uit het VTE dat de RSZ opgeeft en dat verdwijnt naar bezoldigde dagen. De berekening van het arbeidsvolume in termen van voltijdsequivalenten is gebaseerd op de verhouding tussen het aantal arbeidsprestaties (bezoldigde arbeids- en vakantiedagen) van de werknemer t.o.v. de fictieve referentiepersoon, 'd.i. de persoon die voltijds is tewerkgesteld in dezelfde onderneming of, bij gebrek daaraan, in dezelfde bedrijfstak, in een functie gelijkaardig aan deze van de werknemer' (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, 2013, p.11), en dit voor een geheel kwartaal. In volgende gevallen kan het arbeidsvolume lager dan één VTE uitvallen:

- een kortere periode van tewerkstelling (geen volledig trimester tewerkgesteld);
- deeltijdse prestaties (wekelijkse arbeidsduur lager dan die van de referentiepersoon);
- periodes van afwezigheid niet gedekt door een loon (bv. gelijkgestelde dagen).<sup>140</sup>

Een bemerking betreft het feit dat een klein gedeelte van de dataset handelt over werknemers binnen de openbare sector daar waar het paritair comité normaal enkel van toepassing is op de privésector. De sector maakt het onderscheid tussen privésector en de publieke ('openbare') sector. Hoofdcriterium voor de deze indeling vormt de juridische vorm waaronder de onderneming als geheel actief is. Zo wordt bijvoorbeeld een onderneming naar publiek recht automatisch tot de overheidssector gerekend.

De aangeleverde dataset voor 2008 omvat zowel gecentraliseerde als gedecentraliseerde cijfers, terwijl deze voor 2013 enkel gecentraliseerde cijfers<sup>141</sup> omvat. Het verschil tussen beide statistieken is dat gecentraliseerde statistieken<sup>142</sup> worden weergegeven op het niveau van de onderneming als geheel, daar waar gedecentraliseerde statistieken worden weergegeven op het niveau van de vestigingen (Rijksdienst voor sociale zekerheid, 2013). In deze kwantitatieve analyse baseren we ons op gecentraliseerde statistieken naar woonplaats.

De RSZ-gegevens wat betreft het PC 329.01 in zijn totaliteit handelen over kwartaalcijfers, geteld op het einde van het 2de kwartaal, en zijn geaggregeerd voor werknemers met identieke kenmerken (o.a. zelfde KBO-nummer, geslacht, leeftijdsgroep, statuut, ...). De analyse van de werkgelegenheid wordt zowel naar koppen als VTE uitgevoerd. Het aantal VTE komt hierbij overeen met de som van het aantal voltijdse eenheden reguliere en Gesco-werknemers (werknemers met een statuut van gesubsidieerde contractuelen).<sup>143</sup> Het aantal koppen komt overeen met het aantal personen (belangrijkste tewerkstelling op de laatste dag van het kwartaal)<sup>144</sup>; het aantal VTE komt overeen met de tewerkstelling in VTE over het hele kwartaal. Het VTE is een indicator voor het arbeidsvolume in absolute aantallen, in relatieve termen komt het (relatief) arbeidsvolume overeen met de verhouding tussen het aantal VTE en het aantal koppen (zie verder).

Ondanks het feit dat werkgelegenheidscijfers op basis van 'tewerkgestelde werknemer' in plaats van 'arbeidsplaats' als grote voordeel heeft dat dubbeltellingen<sup>145</sup> vermeden worden (zo kan namelijk via het aggregaat het werkelijk arbeidsvolume per tewerkgestelde werknemer berekend worden), kan een analyse naar arbeidsplaatsen wat betreft de werksoorten heel wat bijkomende interessante informatie opleveren. Bij de vergelijking van beide databestanden omtrent werkgelegenheid, met

140 Bron: RSZ (2013): 'Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het tweede kwartaal 2013.

141 De gedecentraliseerde statistieken voor 2013 waren nog niet beschikbaar op het moment van onze data-aanvraag.

142 Bij gecentraliseerde statistieken worden de cijfers opgemaakt op basis van de onderneming als één geheel; er wordt hierbij slechts één enkele activiteit (de hoofdactiviteit) en één enkele lokalisatie (de hoofdzetel) in aanmerking genomen.

143 Gesco is een Vlaams overheidsinitiatief (voorheen wel Federaal) dat bestaat uit tewerkstellingsprogramma's voor langdurige en laaggeschoolde werklozen met als doel hen een job aan te bieden in de niet-commerciële sector. De contracten worden hierbij gesubsidieerd door de Vlaamse Overheid (<https://www.werk.be/online-diensten/tewerkstelling-en-sociale-economie/klassieke-tewerkstellings-programmas/gesco>).

144 Zowel werknemers die op het werk waren als diegenen die geschorst waren wegens een aantal factoren (ziekte, ongeval, zwangerschap, staking, verlof, bepaalde vormen van afwezigheid en werkloosheid) worden op de laatste arbeidsdag geteld. Deze criteria gelden ook voor arbeidsplaatsen.

145 Het verschil in de statistieken tussen arbeidsplaatsen en tewerkgestelde werknemers (in koppen of VTE) komt naar voren wanneer één bepaalde werknemer bij meerdere werkgevers tewerkgesteld is: één tewerkgestelde werknemer kan namelijk meerdere arbeidsplaatsen beslaan omwille van een andere job of als zelfstandige (Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het tweede kwartaal, 2013).

name de ene handelend over tewerkgestelde werknemers, de andere over arbeidsplaatsen, kunnen we een relatief groot verschil in aantallen vaststellen tussen het aantal tewerkgestelde werknemers (einde van het tweede kwartaal) en het aantal arbeidsplaatsen (doorheen het kwartaal). Dit kan onder meer verklaard worden doordat werknemers binnen een bepaalde werksoort in het PC 329.01 een kortlopend contract hebben. Dit is onder andere het geval voor de werksoort ‘beroepsopleiding’, waar veel jongeren en bijzondere doelgroepen (vanuit tewerkstellingsprojecten zoals WEP+) een tijdelijk arbeidscontract hebben, en voor ‘sport’ waar ook veel jongeren een deeltijdse tewerkstelling aanvragen. Zo moet er worden opgemerkt dat de werkgelegenheidscijfers in het huidig onderzoek ook steeds inclusief deze tijdelijke doelgroepwerknemers (WEP+) is, hetgeen voor een vertekening kan zorgen.<sup>146</sup> Dit fenomeen van kortlopende contracten leidt bovendien tot een beperkt aantal VTE in verhouding tot het aantal arbeidsplaatsen. Een verklaring voor de discrepantie van de verhouding tussen arbeidsplaatsen (doorheen het kwartaal) en tewerkgestelde werknemers (einde kwartaal), is eerder te wijten aan het grote personeelsverloop, met name in- en uitstroom van (mogelijk dezelfde) werknemers met een kortlopend contract (bv. contract van slechts ‘x’ aantal maanden) dan aan het feit dat een werknemer meerdere arbeidsplaatsen op het zelfde moment bekleedt. Zo zien we dat de verhouding arbeidsplaatsen (einde kwartaal) tegenover tewerkgestelde werknemers (einde kwartaal) een stuk minder uitgesproken is dan de verhouding arbeidsplaatsen (doorheen het kwartaal) en tewerkgestelde werknemers (einde kwartaal). Dit gegeven wordt in onderstaande tabel weergegeven.

De weergave van de werkgelegenheidscijfers op het niveau van de werksoort, is tot stand gebracht via een koppeling tussen de organisatiegegevens ingedeeld naar werksoort enerzijds en de RSZ-gegevens (werkgelegenheidscijfers naar leeftijd) anderzijds en dit op basis van het KBO-nummer. Voor de koppeling hebben we ons gebaseerd op de werksoort die toegekend was aan het KBO-nummer in 2013, met de werkgelegenheidscijfers in 2008 en 2013 van deze KBO-nummer. Meestal is dit bijna een één-op-één-relatie, maar soms is een organisatie (met dezelfde activiteiten) tussen 2008 en 2013, van KBO-nummer gewijzigd. Dan hebben wij de werksoort niet geïdentificeerd. Zoals verder zal blijken, kon een grote groep organisaties niet worden toegewezen aan één bepaalde werksoort omdat de organisaties die in 2013 aanwezig waren in het bestand, niet terug te vinden waren in 2008. Het Departement CJSM bezorgde ons ook een bestand met de werksoorten in 2008, maar ook daar reeds bleken aan heel wat organisaties geen werksoort te zijn toegekend (zie ook bijlage 8). De RSZ-data omtrent de werksoorten werden op verschillende momenten geteld: voor 2008 ging het hierbij om het 3<sup>de</sup> kwartaal, terwijl het voor 2013 ging om het 1<sup>ste</sup> kwartaal. De RSZ-data werden hierbij steeds geteld doorheen het kwartaal. Enkel werkgelegenheidscijfers doorheen het kwartaal worden namelijk door de departement CJSM bijgehouden omdat de VIA-subsidie toegekend wordt op basis van de tewerkstelling gedurende het volledige kwartaal. Onze analyse tussen deze twee perioden kan omwille van dit verschil in kwartalen, mogelijke seizoenseffecten (we denken hierbij aan de jobstudenten in de zomer) vertekend zijn, zeker voor de hierboven reeds besproken werksoorten ‘beroepsopleiding’ en ‘sport’.

De RSZ-dataset omvat cijfers over werknemers ingedeeld naar maatschappelijke zetel van de organisatie.<sup>147</sup> Binnen de socio-culturele sector is het daarnaast mogelijk dat een aantal werknemers, wat de arbeidsvoorwaarden betreft, niet vallen onder het PC 329.01 maar wel onder een ander paritair comité. Zo kunnen bijvoorbeeld uitbaters van een café, ten diensten van een vzw cultuurcentrum (PC 329.01), qua verloning vallen onder het PC 302. Voor het jaar 2013 bestond de

146 ‘Het werkervaringsprogramma of WEP+ is een doorstroommaatregel die als doel heeft om langdurig werkzoekenden (= doelgroep-werknemers) door een tewerkstelling of werkervaring van 1 jaar, gecombineerd met begeleiding en opleiding, te laten doorstromen naar een job op de reguliere arbeidsmarkt (p.30, Jacobs et al., 2013).

147 Deze dataset handelt dus nog noch over gecentraliseerde statistieken (waarbij werknemers worden ingedeeld naar woonplaats) en noch over gedecentraliseerde statistieken (waarbij werknemers worden ingedeeld naar plaats van tewerkstelling). De tewerkstellingsplaats kan hierbij verschillen van de maatschappelijke zetel.



dataset omwille van bovenstaande reden uit meerdere PC's.<sup>148</sup> Aangezien onze analyse zich echter beperkt tot de werknemers die vallen onder het PC 329.01, hebben we de overige paritaire comités (100, 200, 218, 223, 304, 337, 999, 322.01, 329.02 en 329.03) eruit gefilterd. Ten slotte hebben we in het RSZ-databestand een aantal organisaties ontdekt waarbij de werkgever onder het Franstalige Gemeenschap valt. Het Departement CJSM signaleerde ons dat dit te wijten is aan verkeerde indeling gemaakt door de organisatie of RSZ. Gezien de zeer kleine fractie van verkeerd ingedeelde organisaties (142/16 860 voor 2008, 82/17 390 voor 2013), hebben we hiervoor geen uitzuivering doorgevoerd.

Ter verifiëring van de analyse op basis van de administratieve data zullen ten slotte de voornaamste werkgelegenheidskenmerken weergegeven worden aan de hand van data uit de websurvey. Deze data worden in detail weergegeven naar 14 werksoorten. Dit komt overeen met de 12 werksoorten die eerder beschrijven zijn, aangevuld met de werksoorten 'participatiebevordering' en de 'De nominatum in programma H Beleidsdomein CJSM van de begroting van de door doe Vlaamse overheid ingeschreven organisaties' en de restcategorie 'overige'. In de werkgelegenheidsbevraging wordt er gepeild naar aantal personeelsleden en het aantal VTE.

---

148 Voor het jaar 2008 bestond de initiële dataset enkel uit het PC 329.01. In deze dataset is er echter wel een variatie aan kengetallen aanwezig. De cijfers voor 2008 slaan echter voornamelijk op het kengetal 262 (organisatie met Nederlandstalige werking) hetgeen algemeen geldend is binnen het PC 329.01 'socio-culturele sector'. De dataset omvatte daarnaast ook volgende kengetallen: 11, 62, 70, 76 (sportbeoefenaars), 193, 362 en 562. In onze analyse hebben we echter niet gefilterd naar kengetal 262.

Een werkgever moet naast een RSZ-nummer ook beschikken over een kengetal van drie cijfers. Dit **kengetal** bepaalt hoofdzakelijk hoeveel bijdragen betaald moeten worden aan het Fonds voor Bestaanszekerheid waaronder men als werkgever valt ([http://partenahr.be/inschrijving\\_rsz.html?LangType=2067](http://partenahr.be/inschrijving_rsz.html?LangType=2067)). Het werkgeverskengetal slaat dus op een bijkomende verplichting van een werkgever (in dit geval werkgeversbijdrage voor aanvullend pensioen van werknemers) binnen een bepaalde sector (in dit geval het PC 329.01).

Tabel 8.1 Verschil tussen telling werkgelegenheid (in koppen <sup>1</sup>) op basis van tewerkgestelde werknemer en arbeidsplaats, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013 <sup>2</sup>

PC	Tewerkgestelde werknemer einde van het kwartaal (1)	Arbeitsplaats einde kwartaal (2)	Arbeitsplaats doorheen het kwartaal (3)	Verhouding (2/1)	Verhouding (3/1)
<b>2008</b>					
318.02	12 326	12 399	13 133	1,006	1,065
319.01	33 314	34 009	35 901	1,021	1,078
327.01	22 326	22 380	23 207	1,002	1,039
329.01	18 634	19 492	22 454	1,046	1,205
331.00.10	5 680	5 843	6 272	1,029	1,104
331.00.20	2 398	2 578	2 681	1,075	1,118
Totaal <sup>3</sup>	94 678	96 701	103 648	1,021	1,095
<b>2013</b>					
318.02	26 998	27 132	28 191	1,005	1,044
319.01	37 879	38 539	40 234	1,017	1,062
327.01	26 201	26 262	27 150	1,002	1,036
329.01	20 760	21 568	24 643	1,039	1,187
331.00.10	8 888	9 092	9 764	1,023	1,099
331.00.20	2 161	2 315	2 405	1,071	1,113
Totaal <sup>3</sup>	122 887	124 908	132 387	1,016	1,077

<sup>1</sup> De vergelijking wordt enkel voor koppen gemaakt aangezien bij de telling van het aantal VTE's geen dubbel-tellingen voorkomen en bijgevolg ook de cijfers weinig van elkaar verschillen.

<sup>2</sup> RSZ-gegevens Administratie WSE (tewerkgestelde werknemer en arbeidsplaatsen) 2de kwartaal.

<sup>3</sup> Totaal komt overeen met social profit (VIA 4) bestaande uit PC 318.02, PC 319.021, PC 327.01, PC 329.01, PC 331.00.10 en PC 331.00.20.

Bron RSZ-DMFA (Faiza Djait), Eigen verwerking

## 8.2 Evolutie van de werkgelegenheid tussen 2008 en 2013

### 8.2.1 Administratieve data

In de volgende tabel geven wij de evolutie van de werkgelegenheid over de periode 2008-2013. De werkgelegenheid in het totale PC 329.01 is tussen 2008 en 2013 met 11% gestegen op basis van de RSZ-gegevens 'totaal tewerkgestelde werknemers'. In koppen betekende dit een stijging van 18 634 naar 20 760, in VTE een stijging van 15 035 naar 16 708. Zoals eerder al opgemerkt is een belangrijk aandeel van deze stijging te verklaren door de toename van het dienstenchequepersoneel in het PC 329.01. Zo is ongeveer 2/3 van de stijging in koppen, met name 1 200 van de 2 000, en 1/3 van de stijging in VTE, met name 600 van de 1 700, te verklaren door de toename van dienstencheque-werknemers. Op basis van de cijfers naar arbeidsplaats, dus met dubbeltellingen, stijgt het aantal arbeidsplaatsen van 22 703 naar 24 590, of 8%. Het verschil tussen beide groeicijfers geeft aan dat het aantal 'gecombineerde' jobs licht afneemt. Deze statistiek laat ook toe het aantal arbeidsplaatsen (en overigens ook werkvolume) per werksoort te berekenen. In meer detail zien we daarnaast een aantal werksoorten relatief gezien in VTE sterk toenemen, onder andere beroepsopleiding (+54%), lokale diensteneconomie (+96,2%) en toerisme (+43%). Voornamelijk de groei van de werkgelegenheid in de werksoort 'beroepsopleiding' heeft een grote impact op de totale werkgelegenheidsevolutie in het PC 329.01 aangezien ongeveer 1/5 van de totale werkgelegenheid in het PC 329.01 binnen deze werksoort is gevestigd. De stijging van de werkgelegenheid in deze werk-

soort kan in grote mate worden verklaard door het groot aantal tijdelijke doelgroepwerknemers (WEP+)<sup>149</sup> en de omvangrijke groep dienstenchequewerknemers (die voornamelijk in één bepaalde organisatie worden tewerkgesteld, met name IN-Z).<sup>150</sup> Daartegenover kunnen we enkel in het sociaal-cultureel volwassenenwerk een daling opmerken. De meest omvangrijke tewerkstelling in 2013 in absolute aantallen bevindt zich in de werksoorten sociaal-cultureel volwassenenwerk (2 311 VTE), beroepsopleiding (4 017 VTE), jeugdwerk (2 319 VTE), cultuurspreiding (1 512 VTE) en sport (1 418 VTE). We moeten hierbij opmerken dat de restcategorie ‘overige’, met name de gegevens die we niet konden linken aan specifieke werksoorten, voor een vertekening kan zorgen, met name een overschatting van de werkgelegenheidsgroei in een aantal werksoorten. Deze grote groep ‘overige’ (of niet gedefinieerde werksoort) in 2008 is ontstaan door de ons gehanteerde methode, maar bij verificatie van de bijkomende informatie van 2008, bleef dit een aanzienlijke groep. Wij hebben niet zelf geprobeerd deze werksoorten verder toe te kennen binnen de context van deze studie. Het valt overigens op dat een andere recente studie over deze sector ook geconfronteerd was met een grote groep ‘overige’ (Jacobs et al., 2013). Zeker in 2008 is de omvang van deze restcategorie relatief groot met 2 799 VTE. In 2013 is ze in absolute aantallen reeds wel al gehalveerd. Uit een ander HIVA-onderzoek omtrent de socioculturele sector (Jacobs, et al., 2013) wordt deze moeizame toewijzing van organisaties naar een specifieke werksoort, bevestigd. Zo kon in dat onderzoek bijna één derde van in-en stroomcijfers omtrent het personeel, niet worden toegewezen aan één van de weerhouden werksoorten, waardoor ze moesten worden toegevoegd aan een restcategorie. In bijlage 8 wordt daarnaast nog aangegeven dat er een groot aantal organisaties met een KBO-nummer in 2008, in 2013 niet teruggevonden is, terwijl er een groot aantal nieuwe organisaties met een nieuw KBO-nummer, werden gevonden in 2013. Zo is maar liefst één vierde van de organisaties die in 2008 nog aanwezig waren, reeds in 2013 verdwenen (en omgekeerd ook). Een eenvoudige verdere verificatie op naam of RSZ-nummer liet toe een beperkt aantal organisaties terug te vinden, maar het dominante beeld van ongeveer 500 KBO-nummers die verdwenen en 500 nieuwe KBO-nummers die opdoken op 5 jaar tijd, bleef behouden (zie bijlage 8). Deze ‘dynamiek’ van de sector is hier niet meer verder onderzocht.

149 Uit de dataset omtrent de indeling van organisaties naar werksoort (aangeleverd door het Departement CJSM) zien we dat ongeveer 1 000 koppen zich bevinden in een werkervaringsprogramma (WEP+)-statuut of een doorstromingsprogramma (DSP)-statuut. Uit de studie van Jacobs et al. (2013) blijkt dat 75% van alle WEP+-werknemers zich bevinden in de werksoort ‘beroepsopleiding’.

150 Dit fenomeen van het groot aantal dienstenchequewerknemers in de organisatie IN-Z werd bevestigd door de verantwoordelijke van de studiedienst binnen IN-Z (Joeri Vancollie).

Tabel 8.2 Werkgelegenheid (in koppen en VTE) en werkgelegenheidsevolutie (in %) voor de weerhouden werksoorten in PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013 <sup>1</sup>

Werksoort	Werkgelegenheid (aantal personen)				Werkgelegenheids- evolucie (index) <sup>2</sup>	
	2008		2013		Index (2008=100)	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	3 408	2 352	3 259	2 311	95,6	98,3
2. Beroepsopleiding	4 222	2 609	6 708	4 017	158,9	154,0
3. Jeugdwerk	2 559	1 791	3 255	2 319	127,2	129,5
4. Samenlevingsopbouw en armoede- verenigingen, waarvan:	654	468	766	558	117,1	119,1
4.1 Armoedebestrijding	153	105	194	131	126,8	125,3
4.2 Samenlevingsopbouw	501	364	572	427	114,2	117,3
5. Lokale diensteneconomie	363	240	635	470	174,9	196,2
6. Cultuurspreiding, waarvan:	1 997	1 325	2 246	1 512	112,5	114,1
6.1 Amateurkunsten	98	75	111	87	113,3	116,0
6.2 Cultureel erfgoed	820	573	882	596	107,6	104,0
6.3 Cultuur- en gemeenschapscentra, bibliotheekwerkvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	513	341	522	364	101,8	106,6
6.4 Kunstenorganisaties	566	336	731	466	129,2	138,6
7. Ontwikkelingssamenwerking en- educatie	563	404	564	433	100,2	107,0
8. Sport	2 301	1 096	2 443	1 418	106,2	129,5
9. Integratie en inburgering	611	443	801	610	131,1	137,6
10. Milieu-en natuurwerk	975	750	1 199	931	123,0	124,2
11. Toerisme	246	190	366	272	148,8	143,4
12. Media	230	183	260	206	113,0	113,0
13. Overige <sup>3</sup>	4 574	2 799	2 088	1 463	45,6	52,3
<b>Totaal PC 329.01 (1 t.e.m. 13) (totaal arbeidsplaatsen)</b>	<b>22 703</b>	<b>14 649</b>	<b>24 590</b>	<b>16 521</b>	<b>108,3</b>	<b>112,8</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>18 634</b>	<b>15 035</b>	<b>20 760</b>	<b>16 708</b>	<b>111,4</b>	<b>111,1</b>
<b>PC 329.01 (tewerkgestelde werk- nemers): dienstencheque</b>	<b>122</b>	<b>64</b>	<b>1 356</b>	<b>608</b>	<b>1 111,5</b>	<b>950,0</b>

<sup>1</sup> RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 3de kwartaal 2008 en 1ste kwartaal 2013.

<sup>2</sup> De toename in de werkgelegenheid in het PC 329.01 tussen en 2013 ligt in lijn met het groeiend aandeel dienstenchequewerknemers binnen het paritair subcomité: aantal in koppen van 122 (2008) naar 1 356 (2013) en in VTE van 64 (2008) naar 608 (2013) en is vooral te wijten aan één bepaalde werksoort; met name beroepsopleiding, waarbinnen één bepaalde organisatie, met name IN-Z, de grootste werkgever van dienstenchequewerknemers is (zie bijlage 3 voor meer details).

<sup>3</sup> De restcategorie 'overige' omdat de organisaties die niet correct konden worden ingedeeld naar een werksoort. Omwille van een betere toewijzing van organisaties naar specifieke werksoorten doorheen de tijd, zien we een halvering van de werkgelegenheid in de restcategorie 'overige' optreden tussen 2008 en 2013. Dit zorgt bijgevolg ook voor een overschatting van de werkgelegenheidsevolucie in een aantal weerhouden werksoorten.

Bron Eigen verwerking RSZ-data (via departement Departement CJSM)

### 8.2.2 Data websurvey

Ter verifiëring van onze analyse op basis van de administratieve data, hebben we een gelijkaardige analyse uitgevoerd op basis van data bekomen uit de websurvey. Ook hier is de werkgelegenheids-evolutie berekend als de verhouding tussen de werkgelegenheid (in koppen en VTE) tussen 2009 en 2014 waarbij het basisjaar 2009 index 100 heeft.

In onderstaande tabel zien we dat de werkgelegenheidsgroei zowel in koppen als in VTE zo goed als onbestaande is. Deze waargenomen constante evolutie komt niet overeen met de administratieve cijfers waar nog een groei van rond de 10% werd berekend. We moeten hierbij echter opmerken dat de steekproef slechts 1/5 van de werkelijke werkgelegenheid beslaat.

Tabel 8.3 Werkgelegenheidsgroei in koppen en VTE, 14 weerhouden werksoorten in het PC 329.01, websurvey, Vlaanderen, 2009-2014

Werksoort <sup>1</sup>	Koppen (2009)	Koppen (2014)	VTE (2009)	VTE (2014)	Werkgelegenheidsgroei in koppen (index 2009=100)	Werkgelegenheidsgroei in VTE (index 2009=100)
Sociaal-cultureel volwassenenwerk (n=71/152)	902	895	723	692	99	96
Beroepsopleiding (n=16/39)	577	620	446	482	107	108
Jeugdwerk (n=55/89)	775	784	638	658	101	103
Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen (n=13/25)	113	121	88	95	107	108
Lokale diensteneconomie (n=7/13)	1 695	1 666	1 276	1 265	98	99
Cultuurspreiding (n=46/79)	391	397	323	328	102	101
Ontwikkelingssamenwerking- en educatie (n=10/21)	153	145	128	125	95	97
Sport (n=27/43)	200	217	172	177	109	103
Integratie en inburgering (n=7/14)	175	234	155	173	133	112
Milieu- en natuurwerk (n=11/19)	124	145	116	137	117	118
Toerisme (n=12/15)	173	162	145	128	94	88
Media (n=5/7)	99	82	86	70	83	81
Participatiebevordering (n=14/21)	200	230	170	165	115	97
De nominatum in programma H Beleidsdomein CJSM van de begroting van de door doe Vlaamse overheid ingeschreven organisaties (n=2/2)	32	24	26	21	75	82
Overige (n=37/72)	586	600	500	499	102	100
<b>Totaal 15 weerhouden werksoorten (n=228/511) <sup>2</sup></b>	<b>4 236</b>	<b>4 560</b>	<b>3 261</b>	<b>3 396</b>	<b>101</b>	<b>99</b>
<b>5 weerhouden werksoorten (n=168/358) <sup>2</sup></b>	<b>2 547</b>	<b>2 577</b>	<b>2 048</b>	<b>2 066</b>	<b>101</b>	<b>99</b>

<sup>1</sup> Voor een zo correct mogelijke weergave van de cijfers, hebben we de data uit de steekproef op basis van volgende voorwaarden gefilterd: (1) voor beide jaren moet de werkgelegenheid in koppen en in VTE ingevuld zijn, (2) Koppen > VTE, (3) maximaal verdubbeling van werkgelegenheid toegestaan tussen de twee aangegeven periodes), (4) uitzuivering extreme waarden (verhouding koppen/VTE<3). De steekproef 'n' komt overeen met de verhouding tussen het aantal organisaties die voldoen aan de volledig gefilterde data en het totaal aantal organisaties (die het kwantitatief deel van de bevraging zijn aangevat).

<sup>2</sup> De totalen zijn exclusief dubbel tellingen tussen werksoorten. Zo kan één organisatie toegewezen worden aan meerdere werksoorten; een loutere sommatie van de individuele werksoorten zou dus een aantal dubbel tellingen kunnen omvatten. Deze dubbel tellingen worden niet weerhouden in de totalen.

Bron Eigen verwerking websurvey

## 8.3 Structuur van de werkgelegenheid, 2008 en 2013

### 8.3.1 Syntheseparameters in 2013

In onderstaande tabel wordt een synthese gegeven van de voornaamste werkgelegenheidsdimensies die verder in detail worden besproken. Het aantal tewerkgestelde werknemers in het PC 329.01 bestaat in 2013 uit ongeveer 20 700 koppen en 16 700 voltijdsequivalenten of een verhouding VTE/koppen van 80,5%. Dit laatste aandeel zullen we het arbeidsvolume noemen (in relatieve termen). In het PC 329.01 ligt de feminiseringsgraad rond de 55% en het aandeel deeltijds werkenden op 46%. Om vervolgens de impact van de leeftijdsgebonden AV-dagen en landingsbanen te situeren, worden een aantal leeftijdsgroepen in kaart gebracht. We zien hierbij dat ongeveer 26% van de werknemers zich bevindt in de leeftijdsgroep 35-44-jaar, een goede 33% is ouder dan 45 jaar en 22% is ouder dan 55 jaar.

Als we vervolgens deze dimensies bekijken op basis van de arbeidsplaatsen, zien we dat het de werkgelegenheid in koppen een stuk hoger ligt, en bijgevolg dus ook het relatief arbeidsvolume een stuk lager, dan in het geval de RSZ-data omtrent de tewerkgestelde werknemers. Daarnaast zien we dat de feminiseringsgraad alsook het aandeel van de werkgelegenheid in de respectievelijke leeftijdsgroepen ongeveer dezelfde percentages oplevert.

De impact van de dubbeltellingen is globaal te zien in de verhouding VTE/koppen (80%) voor het totaal van de sector bij data op basis van tewerkgestelde werknemers versus de berekening op basis van de arbeidsplaatsen (67%). Dit komt doordat bij het tellen van arbeidsplaatsen koppen meerdere malen geteld kunnen worden (zie boven). Voor deze graad van arbeidsvolume op basis van arbeidsplaatsen, merken wij dat deze meestal boven de 70% blijft liggen, behalve twee relatief belangrijke werksoorten, met name beroepsopleiding en sport die gekenmerkt worden door meer deeltijdse arbeidsplaatsen (verhouding VTE/arbeidsplaats is respectievelijk 60% en 58%).

Op het niveau van de werksoorten zien we het de laagste verhouding VTE/koppen bij de werksoorten beroepsopleiding en sport. Dit is onder andere het geval voor de werksoort 'beroepsopleiding', waar veel jongeren, bijzondere doelgroepen (vanuit tewerkstellingsprojecten zoals WEP+) een tijdelijk arbeidscontract hebben, en dienstenchequewerknemers een deeltijds arbeidscontract hebben, en voor 'sport' waar ook veel jongeren een deeltijdse tewerkstelling aanvragen. De relatief hoogste verhouding VTE/koppen is dan weer te vinden in de werksoorten ontwikkelings-samenwerking en-educatie, integratie en inburgering, milieu-en natuurwerk, toerisme en media. Als we ten slotte de feminiseringsgraad in detail analyseren, zien we het grootste aandeel vrouwen, rond de 70%, tewerkgesteld in de werksoorten sociaal-cultureel volwassenenwerk en integratie en inburgering. In de werksoorten jeugdwerk, lokale diensteneconomie, sport, milieu-en natuurwerk en sport zijn er dan meer mannen dan vrouwen tewerkgesteld zijn. Ten slotte zien we een zeer jonge leeftijdsstructuur bij aantal werksoorten zoals media.

Tabel 8.4 Voornaamste structuurkenmerken van de tewerkstelling in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap 2013\*

Werksoort	Werkgelegenheid		VTE/ koppen	Aandeel deeltijdse arbeid	Feminiseringsgraad		Aandeel 35-44		Aandeel 45+		Aandeel 55+	
	Koppen	VTE			Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	3 259	2 311	70,9		70,1	66,9	24,9	24,6	44,7	44,2	19,0	15,2
2. Beroepsopleiding	6 708	4 017	59,9		57,4	54,8	25,2	26,6	34,5	34,4	9,6	9,3
3. Jeugdwerk	3 255	2 319	71,2		49,6	48,0	21,6	22,1	19,6	18,9	6,5	5,4
4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen, waarvan:	766	558	72,8		67,4	63,8	24,2	24,7	38,1	36,3	10,8	10,4
4.1 Armoedebestrijding	194	131	67,5		71,1	68,2	23,7	22,6	39,2	39,2	9,8	10,0
4.2 Samenlevingsopbouw	572	427	74,6		66,1	62,5	24,3	25,3	37,8	35,4	11,2	10,5
5. Lokale diensteneconomie	635	470	74,1		46,8	39,2	28,5	29,0	39,4	37,4	11,7	10,5
6. Cultuurspreiding, waarvan:	2 246	1 512	67,3		58,1	54,9	23,2	24,8	40,2	38,5	17,7	15,1
6.1 Amateurkunsten	111	87	78,0		61,3	58,8	21,6	20,5	36,0	37,7	17,1	17,4
6.2 Cultureel erfgoed	882	596	67,6		61,5	59,3	21,1	23,3	45,7	41,8	20,6	15,3
6.3 Cultuur - en gemeenschapscentra, bibliotheekwerk-voorzieningen voor bijzondere doelgroepen	522	364	69,7		59,2	53,6	24,9	27,8	46,2	45,0	21,6	18,9
6.4 Kunstenorganisaties	731	466	63,7		52,9	49,5	24,8	25,2	30,0	29,5	11,5	11,6
7. Ontwikkelingssamenwerking en- educatie	564	433	76,7		58,5	55,5	26,1	28,0	42,0	41,4	16,8	14,8
8. Sport	2 443	1 418	58,1		43,3	42,3	20,5	23,2	32,0	32,7	11,5	10,5
9. Integratie en inburgering	801	610	76,2		71,9	69,4	32,5	33,1	25,8	24,0	7,6	6,1
10. Milieu-en natuurwerk	1 199	931	77,6		45,2	41,7	29,0	29,4	33,9	32,8	11,8	8,6
11. Toerisme	366	272	74,4		62,3	60,3	28,1	29,8	41,0	39,0	12,8	13,0
12. Media	260	206	79,4		46,2	43,9	33,1	34,7	28,1	26,2	9,6	7,1
13. Overige	2 088	1 463	70,1		63,4	61,3	30,2	31,1	32,5	32,3	11,4	10,0
<b>Totaal PC 329.01 (1. t.e.m. 13) (totaal arbeidsplaatsen)</b>	<b>24 590</b>	<b>16 521</b>	<b>67,2</b>		<b>57,1</b>	<b>54,7</b>	<b>25,1</b>	<b>26,2</b>	<b>34,1</b>	<b>33,5</b>	<b>11,9</b>	<b>10,4</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>20 760</b>	<b>16 708</b>	<b>80,5</b>	<b>46,5</b>	<b>58,5</b>	<b>54,4</b>	<b>26,1</b>	<b>26,3</b>	<b>36,1</b>	<b>33,7</b>	<b>12,3</b>	<b>10,6</b>

\* RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 1ste kwartaal 2013.

Bron Eigen verwerking RSZ-data



### 8.3.2 Evolutie in de feminiseringsgraad 2008-2013

In onderstaande tabel blijkt dat er in het PC 329.01 iets meer vrouwen dan mannen tewerkgesteld zijn. Dit wijkt aanzienlijk af van de overige sectoren die wij in het rapport over de social profit beschreven. Daar waren vooral de zorgsectoren en zeker de huishoudelijke hulp en gezinszorg sterk gefeminiseerd. Hier zijn in de meeste sectoren bijna evenveel mannen als vrouwen actief, met in jeugdwerk, sport en lokale diensteneconomie zelfs meer mannen als vrouwen. Daarnaast zien we dat het aandeel vrouwen tussen 2008 en 2013 zeer lichtjes is afgenomen. Op het niveau van de werksoorten zien we een lichte toename van de feminiseringsgraad bij een aantal werksoorten zoals cultuurspreiding, ontwikkelingssamenwerking-en educatie en toerisme. Een daling is dan weer op te merken in de werksoorten beroepsopleiding, jeugdwerk, samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen. Zowel de stijgingen als dalingen die we vaststellen zijn eerder van geringe omvang te noemen.

Ten slotte kunnen we opmerken dat de feminiseringsgraad op basis van arbeidsplaatsen en op basis van tewerkgestelde werknemers, sterk overeenkomt.

**Tabel 8.5** Feminiseringsgraad in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap, 2008 \*en 2013\*

Werksoort	2008		2013	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	70,8	67,0	70,1	66,9
2. Beroepsopleiding	61,9	57,9	57,4	54,8
3. Jeugdwerk	52,4	50,5	49,6	48,0
4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen, waarvan:	69,4	66,5	67,4	63,8
4.1 Armoedebestrijding	73,9	71,2	71,1	68,2
4.2 Samenlevingsopbouw	68,1	65,1	66,1	62,5
5. Lokale diensteneconomie	55,6	47,7	46,8	39,2
6. Cultuurspreiding, waarvan:	55,9	53,1	58,1	54,9
6.1 Amateurkunsten	55,1	50,9	61,3	58,8
6.2 Cultureel erfgoed	57,0	55,1	61,5	59,3
6.3 Cultuur-en gemeenschapscentra, bibliotheekvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	56,3	50,7	59,2	53,6
6.4 Kunstenorganisaties	54,2	52,8	52,9	49,5
7. Ontwikkelingssamenwerking en - educatie	55,8	51,7	58,5	55,5
8. Sport	42,8	41,1	43,3	42,3
9. Integratie en inburgering	72,8	70,3	71,9	69,4
10. Milieu-en natuurwerk	44,3	40,1	45,2	41,7
11. Toerisme	58,5	58,0	62,3	60,3
12. Media	46,5	43,6	46,2	43,9
13. Overige	56,2	55,0	63,4	61,3
<b>Totaal PC 329.01 (1. t.e.m. 13) (totaal arbeidsplaatsen)</b>	<b>57,9</b>	<b>55,4</b>	<b>57,1</b>	<b>54,7</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>59,7</b>	<b>56,0</b>	<b>58,5</b>	<b>54,4</b>

\* RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 3de kwartaal 2008 en 1ste kwartaal 2013.

Bron Eigen verwerking RSZ-data

### 8.3.3 Arbeidsvolume

#### 8.3.3.1 Administratieve data

Het arbeidsvolume is in absolute termen gelijk aan het aantal voltijdse equivalenten (VTE). In onderstaande tabel wordt het arbeidsvolume echter uitgedrukt in relatieve (procentuele) termen, met name als aandeel VTE t.o.v. totaal aantal koppen. Het aandeel VTE wordt hierbij berekend als de verhouding tussen het aantal VTE en het aantal koppen en uitgedrukt als een percentage.

In onderstaande tabel moet er nogmaals opgemerkt worden dat het arbeidsvolume dat berekend is op basis van tewerkgestelde werknemers (onderste lijn van de tabel) een stuk hoger ligt dan het arbeidsvolume berekend op basis van arbeidsplaatsen (werksoorten in de tabel). Dit valt, zoals eerder aangehaald, door het verschil in definiëring van beide concepten; zo zitten er dubbeltellingen vevat bij de arbeidsplaatsen aangezien één persoon die op meerdere plaatsen werkt, meerdere keren geteld wordt (in koppen), hetgeen niet het geval is bij tewerkgestelde werknemers (waar enkel de belangrijkste tewerkstelling wordt geteld).

Het arbeidsvolume in het PC 329.01 ligt rond de 80%, voor mannen ligt dit zelfs tegen de 90% aan daar waar vrouwen een 75% voltijdse equivalent kennen. De situatie is amper gewijzigd tussen 2008 en 2013. De laagste verhoudingen kunnen we vaststellen bij de werksoorten sport (ondanks een sterke toename tussen 2008 en 2013) en beroepsopleiding. Dit illustreert zowel de grote fragmentatie van het aantal arbeidsplaatsen als effectief het feit dat het eerder dunne jobs betreft. In een volgende puntje zien we echter dat de werksoorten sport en beroepsopleiding in verhouding tot de totale sector een vrij hoog aandeel voltijdse werknemers kennen: 60% voor beroepsopleiding en 70% voor sport tegenover slechts 48% voor het PC 329.01 in zijn totaliteit. Merk trouwens op dat VTE beperkt kan zijn doordat:

- veel mensen deeltijds werken;
- al dan niet een grote deeltijdse job hebben;
- actief zijn over de volledige periode of maar een deel.

Tevens lijken in alle werksoorten de mannen een hoger arbeidsvolume te noteren dan de vrouwen.

Tabel 8.6 Aandeel VTE <sup>1</sup> in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap, 2008-2013 <sup>2</sup>

Werksoorten	2008			2013		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	78,0	65,3	69,0	78,6	67,6	70,9
2. Beroepsopleiding	68,4	57,8	61,8	63,5	57,2	59,9
3. Jeugdwerk	72,9	67,4	70,0	73,6	68,8	71,2
4. Samenlevingsopbouw en armoede- verenigingen, waarvan:	78,4	68,6	71,6	80,7	69,0	72,8
4.1 <i>Armoedebestrijding</i>	75,2	65,9	68,3	74,5	64,7	67,5
4.2 <i>Samenlevingsopbouw</i>	79,3	69,5	72,6	82,6	70,5	74,6
5. Lokale diensteneconomie	77,8	56,7	66,1	84,7	62,1	74,1
6. Cultuurspreiding, waarvan:	70,6	63,0	66,4	72,6	63,5	67,3
6.1 <i>Amateurkunsten</i>	83,3	70,4	76,2	83,0	74,9	78,0
6.2 <i>Cultureel erfgoed</i>	73,0	67,6	69,9	71,4	65,2	67,6
6.3 <i>Cultuur-en gemeenschapscentra, bibliotheek- voorzieningen voor bijzondere doelgroepen</i>	75,2	59,8	66,5	79,2	63,2	69,7
6.4 <i>Kunstenorganisaties</i>	61,2	57,8	59,3	68,4	59,5	63,7
7. Ontwikkelingssamenwerking en - educatie	78,3	66,6	71,8	82,2	72,8	76,7
8. Sport	49,0	45,8	47,6	59,2	56,6	58,1
9. Integratie en inburgering	79,4	70,0	72,6	83,0	73,5	76,2
10. Milieu-en natuurwerk	82,7	69,5	76,9	82,6	71,6	77,6
11. Toerisme	78,3	76,5	77,2	78,4	72,0	74,4
12. Media	83,7	74,4	79,4	82,7	75,4	79,4
13. Overige	63,0	59,8	61,2	74,1	67,7	70,1
<b>Totaal PC 329.01 (1. t.e.m. 13) (totaal arbeids- plaatsen)</b>	<b>68,3</b>	<b>61,8</b>	<b>64,5</b>	<b>71,0</b>	<b>64,3</b>	<b>67,2</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>88,1</b>	<b>75,7</b>	<b>80,7</b>	<b>88,4</b>	<b>74,9</b>	<b>80,5</b>

<sup>1</sup> Aandeel VTE als indicator voor het arbeidsvolume berekend als de verhouding tussen VTE en aantal koppen.

<sup>2</sup> RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 3de kwartaal 2008 en 1ste kwartaal 2013.

Bron Eigen verwerking RSZ-data

### 8.3.3.2 Data websurvey

Tabel 8.7 Relatief arbeidsvolume als verhouding VTE/koppen, uitgedrukt in percentage, 14 weerhouden werksoorten in het PC 329.01, Vlaanderen, 2009-2014

Werksoort <sup>1</sup>	2009	2014
Sociaal-cultureel volwassenenwerk (n=71/152)	80	77
Beroepsopleiding (n=16/39)	77	78
Jeugdwerk (n=55/89)	82	84
Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen (n=13/25)	78	79
Lokale diensteneconomie (n=7/13)	75	76
Cultuurspreiding (n=46/79)	83	83
Ontwikkelingssamenwerking-en educatie (n=10/21)	84	86
Sport (n=27/43)	86	82
Integratie en inburgering (n=7/14)	88	74
Milieu-en natuurwerk (n=11/19)	94	94
Toerisme (n=12/15)	84	79
Media (n=5/7)	86	85
Participatiebevordering (n=14/21)	85	72
De nominatum in programma H Beleidsdomein CJSJM van de begroting van de door doe Vlaamse overheid ingeschreven organisaties (n=2/2)	81	89
Overige (n=37/72)	85	83
<b>Totaal 15 weerhouden werksoorten (n=228/511) <sup>2</sup></b>	<b>77</b>	<b>74</b>
<b>5 weerhouden werksoorten (n=168/358) <sup>2</sup></b>	<b>80</b>	<b>80</b>

<sup>1</sup> Voor en zo correct mogelijke weergave van de cijfers, hebben we de data uit de steekproef op basis van volgende voorwaarden gefilterd: (1) voor beide jaren moet de werkgelegenheid in koppen en in VTE ingevuld zijn, (2) Koppen > VTE, (3) maximaal verdubbeling van werkgelegenheid toegestaan tussen de twee aangegeven periodes, (4) uitzuivering extreme waarden (verhouding KOPPEN/VTE <3). De steekproef 'N' komt overeen met de verhouding tussen het aantal organisaties die voldoen aan de volledig gefilterde data en het totaal aantal organisaties (die het kwantitatief deel van de bevraging zijn aangevat).

<sup>2</sup> De totalen zijn exclusief dubbeltellingen tussen werksoorten. Zo kan één organisatie toegewezen worden aan meerdere werksoorten; een loutere sommatie van de individuele werksoorten zou dus een aantal dubbeltellingen kunnen omvatten. Deze dubbeltellingen worden niet weerhouden in de totalen.

Bron Eigen verwerking websurvey

Uit bovenstaande tabel zien we dat het arbeidsvolume in de weerhouden werksoorten van het PC 329.01 lichtjes gedaald is van 77% naar 74%. Dit percentage ligt iets lager dan onze bevindingen uit de kwantitatieve analyse van de administratieve RSZ-data waar we een relatief arbeidsvolume van rond de 80% bekwamen.

### 8.3.4 Deeltijds arbeid, in totaal en naar geslacht

#### 8.3.4.1 Administratieve data

In onderstaande tabel wordt het aandeel deeltijdse arbeid weergegeven a.d.h.v. de verhouding tussen aantal werknemers met deeltijdse betrekking t.o.v. het totaal aantal werknemers (voltijds en deeltijds).

Het aandeel werknemers dat niet voltijds werkt ligt rond de 45% en kent een lichte stijging tussen 2008 en 2013. Deze lichte stijging valt te verklaren door het feit dat vrouwen iets meer deeltijds zijn gaan werken.

Zowel de beschouwde parameter (het % dat deeltijds werkt) als de niet-beschouwde parameter (het % van deeltijds werk) hebben uiteindelijk een invloed op het arbeidsvolume, uitgedrukt in de synthese-parameter (VTE/koppen). Dit wordt verder weergegeven in onderstaande figuur (schema uit Plus est en vous, volume 1, p. 16)

**Figuur 8.1 Dimensies van deeltijds werk**

	Concept	Voorbeeld iedereen werkt voltijds	50% werkt voltijds, 50% werkt in HT job
1-a	{ jobtime voltijdse job }	1	1
	x		
	{ % dat voltijds werkt }	1	0,5
	+		
a	{ gemiddelde jobtime deeltijdse job }	0,5	0,5
	x		
b	{ % dat deeltijds werkt }	0	0,5
	=		
c	gemiddelde voltijds equivalent (werkvolume; VTE/plaatsen)	1	0,75
d	aantal personen	1	1
e	% dat deeltijds werk uitmaakt in totaal werkvolume (a x b)/c	0	0,25/0,75=0,33

Bron Pacolet, Coudron, Strobbe en Dewilde, 2002

**Tabel 8.8** Aandeel werknemers in een deeltijdse arbeidsbetrekking, PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), in absolute cijfers en in percentage van totale werkgelegenheid, Vlaamse Gemeenschap, evolutie 2008 t.e.m. 2013\*

	In absolute cijfers (aantal deeltijds werkenden)						In absolute cijfers (aantal voltijds werkenden)						In relatieve cijfers (aantal deeltijds werkenden/ totaal aantal werkenden)					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Totaal (mannen en vrouwen)	8 440	8 463	8 887	9 244	9 524	9 637	10 157	10 499	10 759	11 107	11 211	11 082	45,4	44,6	45,2	45,4	45,9	46,5
Mannen	2 146	2 292	2 446	2 507	2 517	2 430	5 337	5 671	5 825	6 033	6 154	6 153	28,7	28,8	29,6	29,4	29,0	28,3
Vrouwen	6 294	6 171	6 441	6 737	7 007	7 207	4 820	4 828	4 934	5 074	5 057	4 929	56,6	56,1	56,6	57,0	58,1	59,4

\* RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

### 8.3.4.2 Data websurvey

Tabel 8.9 Mate van deeltijdswerk, aandeel werknemers naar tewerkstellingspercentage, in percentage, 14 weerhouden werksoorten in het PC 329.01, Vlaanderen, 2014

Werksoort <sup>1</sup>	<50% (deeltijds)	50<70% (deeltijds)	70%<80% (deeltijds)	80%<90% (deeltijds)	90% <100% (deeltijds)	100% (voltijds)
Sociaal-cultureel volwassenenwerk (n=/152)	5,7	18,5	5,8	10,2	2,5	57,3
Beroepsopleiding (n=/39)	2,4	16,2	4,0	7,1	10,0	60,3
Jeugdwerk (n=/89)	10,2	21,6	4,1	6,9	0,5	56,6
Samenlevingsopbouw en armoede- verenigingen (n=/25)	8,0	20,7	12,7	10,8	3,3	44,6
Lokale diensteneconomie (n=/13)	8,6	42,6	7,0	4,5	2,0	35,2
Cultuurspreiding (n=/79)	19,2	19,1	4,7	6,8	2,5	47,6
Ontwikkelingssamenwerking- en educatie (n=/21)	5,9	14,1	2,9	15,6	1,5	60,0
Sport (n=/43)	12,3	8,6	2,0	6,9	0,3	69,9
Integratie en inburgering (n=/14)	5,9	10,0	5,6	22,7	4,1	51,7
Milieu-en natuurwerk (n=/19)	2,6	10,2	3,1	9,2	1,0	74,0
Toerisme (n=/15)	8,7	23,0	6,2	8,1	0,6	53,4
Media (n=/7)	4,4	12,1	1,1	16,5	4,4	61,5
Participatiebevordering (n=/21)	4,6	18,6	3,9	12,7	2,9	57,3
De nominatum in programma H Beleidsdomein CJSJ van de be- groting van de door doe Vlaamse overheid ingeschreven organisaties (n=/2)	9,6	0,9	0,0	0,0	0,0	89,6
Overige (n=/72)	6,8	21,2	3,8	13,0	3,8	51,4
<b>Totaal 15 weerhouden werk- soorten(excl. dubbel tellingen tussen werksoorten binnen groep) (n=/511) <sup>2</sup></b>	<b>9,2</b>	<b>25,4</b>	<b>5,3</b>	<b>8,3</b>	<b>4,0</b>	<b>47,7</b>
<b>5 weerhouden werksoorten (n=/358) <sup>2</sup></b>	<b>8,9</b>	<b>18,7</b>	<b>4,7</b>	<b>7,8</b>	<b>4,4</b>	<b>55,6</b>

<sup>1</sup> Steekproef 'n' is de verhouding tussen het aantal organisaties die data omtrent deeltijds werk volledig hebben ingevuld tegenover het totaal aantal organisaties die het kwantitatief deel van de vragenlijst hebben aangevat.

<sup>2</sup> De totalen zijn exclusief dubbel tellingen tussen werksoorten. Zo kan één organisatie toegewezen worden aan meerdere werksoorten; een loutere sommatie van de individuele werksoorten zou dus een aantal dubbel-tellingen kunnen omvatten. Deze dubbel tellingen worden niet weerhouden in de totalen.

Bron Eigen verwerking websurvey

Onze analyse op basis van data uit de websurvey zoals weergegeven in bovenstaande tabel, bevestigt dat 45% van de werknemers niet voltijds werkt. Als we kijken naar de mate van deeltijds werk, dan zien we dat ongeveer de helft van de deeltijdse werknemers 50-70% werkt, 18% zelfs minder dan een halftijdse arbeidsbetrokking kent, 20% 4/5 werkt en ten slotte 10% van de deeltijders 70-80% werkt.

### 8.3.5 Leeftijd

#### 8.3.5.1 Administratieve data

De leeftijdsgebonden verlofdagen, meer bepaald de arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen), zorgen mogelijk voor een hoge vervangingsvraag. De klemtoon ligt hierbij op ‘mogelijk’ aangezien deze AV-dagen initieel als doel hebben om mensen langer aan het werk te houden en zo een vervroegde uitstroom via SWT, vervroegd pensioen en primaire arbeidsongeschiktheid net tegen te gaan. Dit dient dus initieel om de vervangingsvraag in te perken. De keerzijde van de medaille is echter dat deze AV-dagen het arbeidsvolume van het zittend personeel vanaf een bepaalde leeftijd (35 jaar in dit geval), verlaagt wat in eerste instantie een opwaartse druk zet op de vervangingsvraag. Omwille van de AV-dagen is een bepaald arbeidsvolume dus in alle geval niet-beschikbaar. Het is doordat men nieuwe arbeidskrachten aanwerft hetzij langer blijkt werken dat de vervangingsvraag kan worden opgevangen.

In onderstaande tabel 8.10 wordt de werkgelegenheid (op basis van tewerkgestelde werknemers) ingedeeld in een aantal leeftijdscategorieën. Buiten de leeftijdsgroepen 35-44 jaar (in koppen 25%, in VTE 26%) en 45-49 jaar (in koppen en VTE daling van 13% naar 12%), zien we het aandeel van de ‘oudere’ leeftijdsgroepen, uitdrukt als een percentage van de totale werkgelegenheid, steeds belangrijk worden tussen 2008 en 2013. In absolute cijfers zien we de tewerkstelling in alle weerhouden leeftijdsgroepen, met uitzondering van de leeftijdsgroep 45-49jaar, toenemen. Het aantal personen in de leeftijdsgroep 50-54 stijgt in relatieve cijfers tussen 2008 en 2013 van 10,5% naar 12% in koppen, en van 10,4% naar 11,5% in VTE. Het aantal personen in de leeftijdsgroep 55-59 stijgt in relatieve cijfers tussen 2008 en 2013, in koppen van 8,4% naar 12,3% en in VTE van 7,2% naar 10,6%. De oudste groep werkenden, de 60-plussers, stijgen in koppen van 2,5% naar 3,7% en in VTE van 1,8% naar 2,9%. We kunnen de laatste 5 jaar duidelijk een toename in de vergrijzing van de werkgelegenheid vaststellen.

Deze totaalcijfers voor het PC 329.01 in zijn geheel worden in grote mate bevestigd na dezelfde berekening op basis van arbeidsplaatsen. Enkel bij het aandeel leeftijdsgroep 60+ in 2013, zien we dat het percentage o.b.v. arbeidsplaatsen een stuk lager ligt dan het percentage o.b.v. tewerkgestelde werknemers, in koppen respectievelijk 4% tegen over 6,3% en in VTE respectievelijk 2,8% tegenover 3,9%. Een logische verklaring hiervoor ligt in het feit dat oudere werknemers relatief gezien meer voor meerdere werkgevers werken, een gegeven dat eer minder pragmatisch is bij de andere leeftijdsgroepen. Er is bij deze oudere leeftijdsgroep (60+) dus sprake van één persoon (in koppen) die relatief gezien meer voor verschillende werkgevers werkt.

Als we voor het jaar 2013 afdalen op het niveau van de werksoorten, waar de werkgelegenheids-cijfers uitgedrukt zijn op basis van arbeidsplaatsen (zie tabel 8.11 t.e.m. tabel 8.17), zien we dat het grootste aandeel werknemers 35-44 jaar, met name één derde van de totale werkgelegenheid, zich bevindt in de werksoort ‘media’ en ‘integratie en inburgering’; voor de overige werksoorten ligt het aandeel tussen 20% en 30%. Een sterk verouderde werkgelegenheid is daarnaast te bemerken in de werksoorten ‘samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen’, en beroepsopleiding. Zo bevindt zich maar liefst 1/3 van de werknemers zich in de leeftijdsgroep 45-49 jaar. Een oudere leeftijdsgroep, met name de 50-54 jarigen, is met 15% het sterkst aanwezig in de werksoort ‘sociaal-cultureel volwassenenwerk’. Toch valt voor deze leeftijdsgroep geen opmerkelijke uitschieter te noteren onder de werksoorten.

Als we tenslotte de evolutie van de werkgelegenheid naar leeftijd tussen 2008 en 2013 verder analyseren voor het PC 329.01 in zijn geheel op basis van de tewerkgestelde werknemers, dan zien we allereerst dat er een forse daling te bemerken is tussen leeftijdsgroepen 45+ en 50+. Daar waar in 2008 nog 4 713 VTE waren, is dit in 2013 nog slechts 3 692 VTE. In relatieve cijfers bemerken we een daling van 31,3% in 2008 naar 22,2% in 2013 hetgeen een forse uitstroom betekent binnen deze leeftijdsgroep. Als we de werknemers 55+ in 2013 bekijken, zien we bijna een verdere halvering van de arbeidsparticipatie 50+ in 2008 tot nog ongeveer 10% van de totale werkgelegenheid,



hetgeen nog best veel is naar Belgische normen. Ten slotte zien we dat er nog amper werknemers, ongeveer 3% van de totale werkgelegenheid in 2013, tewerkgesteld zijn na hun 60ste.

**Tabel 8.10 Evolutie aantal werknemers (in koppen en VTE) per leeftijdsgroep, PC 329.01 (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013\***

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	In koppen						Aandeel in koppen (in % t.o.v. totale WGL)					
35-44	4 927	4 909	4 952	5 151	5 277	5 418	26,4	25,8	25,2	25,3	25,4	26,1
45-49	2 595	2 527	2 515	2 539	2 568	2 460	13,9	13,3	12,8	12,5	12,4	11,8
50-54	1 964	2 043	2 186	2 353	2 439	2 495	10,5	10,8	11,1	11,5	11,7	12,0
55-59	1 105	1 251	1 373	1 559	1 656	1 786	5,9	6,6	7,0	7,6	8,0	8,6
>=45	6 126	6 340	6 657	7 067	7 361	7 500	32,9	33,4	33,8	34,7	35,5	36,1
>=50	3 531	3 813	4 142	4 528	4 793	5 040	18,9	20,1	21,1	22,2	23,1	24,3
>=55	1 567	1 770	1 956	2 175	2 354	2 545	8,4	9,3	9,9	10,7	11,3	12,3
>=60	462	519	583	616	698	759	2,5	2,7	3,0	3,0	3,4	3,7
	In VTE						Aandeel in VTE (in % t.o.v. totale WGL)					
35-44	3 966	3 915	4 031	4 162	4 272	4 392	26,4	25,8	25,4	25,5	25,5	26,3
45-49	2 082	1 986	1 961	1 980	2 028	1 946	13,9	13,1	12,4	12,1	12,1	11,6
50-54	1 548	1 582	1 701	1 817	1 871	1 913	10,3	10,4	10,7	11,1	11,2	11,5
55-59	804	922	1 023	1 140	1 197	1 298	5,3	6,1	6,5	7,0	7,2	7,8
>=45	4 713	4 816	5 050	5 321	5 539	5 637	31,3	31,8	31,9	32,6	33,1	33,7
>=50	2 630	2 829	3 089	3 342	3 511	3 692	17,5	18,7	19,5	20,5	21,0	22,1
>=55	1 082	1 247	1 388	1 525	1 640	1 779	7,2	8,2	8,8	9,4	9,8	10,6
>=60	278	325	365	385	443	481	1,8	2,1	2,3	2,4	2,6	2,9

\* RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Tabel 8.11 Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 35-44 in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013\*

Werksoort	In absolute aantallen				In % t.o.v. totale WGL			
	2008		2013		2008		2013	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	894	618	813	569	26,2	26,3	24,9	24,6
2. Beroepsopleiding	1 273	792	1 690	1 069	30,2	30,3	25,2	26,6
3. Jeugdwerk	493	353	702	513	19,3	19,7	21,6	22,1
4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen, waarvan:	173	126	185	138	26,5	26,9	24,2	24,7
4.1 Armoedebestrijding	41	31	46	30	26,8	29,3	23,7	22,6
4.2 Samenlevingsopbouw	132	95	139	108	26,3	26,2	24,3	25,3
5. Lokale diensteneconomie	104	64	181	136	28,7	26,8	28,5	29,0
6. Cultuurspreiding, waarvan:	449	318	521	375	22,5	24,0	23,2	24,8
6.1 Amateurkunsten	19	15	24	18	19,4	20,1	21,6	20,5
6.2 Cultureel erfgoed	181	132	186	139	22,1	23,0	21,1	23,3
6.3 Cultuur-en gemeenschapscentra, bibliotheekvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	115	86	130	101	22,4	25,2	24,9	27,8
6.4 Kunstenorganisaties	134	86	181	117	23,7	25,5	24,8	25,2
7. Ontwikkelingssamenwerking en-educatie	157	114	147	121	27,9	28,2	26,1	28,0
8. Sport	397	240	500	329	17,3	21,9	20,5	23,2
9. Integratie en inburgering	185	131	260	202	30,3	29,5	32,5	33,1
10. Milieu-en natuurwerk	285	218	348	273	29,2	29,0	29,0	29,4
11. Toerisme	63	50	103	81	25,6	26,1	28,1	29,8
12. Media	77	64	86	72	33,5	35,0	33,1	34,7
13. Overige	1 244	775	630	454	27,2	27,7	30,2	31,1
<b>Totaal PC 329.01 (1. t.e.m. 13) (totaal arbeidsplaatsen)</b>	<b>5 794</b>	<b>3 862</b>	<b>6 166</b>	<b>4 333</b>	<b>25,5</b>	<b>26,4</b>	<b>25,1</b>	<b>26,2</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>4.927</b>	<b>3.966</b>	<b>5.418</b>	<b>4.392</b>	<b>26,4</b>	<b>25,8</b>	<b>26,1</b>	<b>26,3</b>

\* RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 3de kwartaal 2008 en 1ste kwartaal 2013.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Tabel 8.12 Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 45-49 in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013\*

Werksoort	In absolute aantallen				In % t.o.v. totale WGL			
	2008		2013		2008		2013	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	560	405	428	315	16,4	17,2	13,1	13,6
2. Beroepsopleiding	1 367	847	2 312	1 384	32,4	32,5	34,5	34,4
3. Jeugdwerk	465	322	638	439	18,2	18,0	19,6	18,9
4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen, waarvan:	193	138	292	203	29,5	29,5	38,1	36,3
4.1 Armoedebestrijding	50	35	76	51	32,7	33,1	39,2	39,2
4.2 Samenlevingsopbouw	143	103	216	151	28,5	28,4	37,8	35,4
5. Lokale diensteneconomie	50	32	91	63	13,8	13,3	14,3	13,5
6. Cultuurspreiding, waarvan:	253	170	251	177	12,7	12,8	11,2	11,7
6.1 Amateurkunsten	14	11	10	9	14,3	14,1	9,0	10,6
6.2 Cultureel erfgoed	107	74	107	78	13,0	12,8	12,1	13,1
6.3 Cultuur-en gemeenschapscentra, bibliotheekvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	79	57	60	43	15,4	16,7	11,5	11,9
6.4 Kunstenorganisaties	53	29	74	47	9,4	8,6	10,1	10,0
7. Ontwikkelingssamenwerking en-educatie	77	63	73	56	13,7	15,6	12,9	13,0
8. Sport	243	149	248	148	10,6	13,6	10,2	10,4
9. Integratie en inburgering	137	95	207	146	22,4	21,4	25,8	24,0
10. Milieu-en natuurwerk	135	109	141	113	13,8	14,6	11,8	12,2
11. Toerisme	44	32	44	32	17,9	16,7	12,0	11,6
12. Media	16	12	29	23	7,0	6,6	11,2	11,3
13. Overige	588	387	247	182	12,9	13,8	11,8	12,4
<b>Totaal PC 329.01 (1. t.e.m. 13) (totaal arbeidsplaatsen)</b>	<b>2 958</b>	<b>2 012</b>	<b>2 868</b>	<b>1 962</b>	<b>13,0</b>	<b>13,7</b>	<b>11,7</b>	<b>11,9</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>2.595</b>	<b>2.082</b>	<b>2.460</b>	<b>1.946</b>	<b>13,9</b>	<b>13,9</b>	<b>11,8</b>	<b>11,6</b>

\* RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 3de kwartaal 2008 en 1ste kwartaal 2013.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Tabel 8.13 Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 50-54 in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013\*

Werksoort	In absolute aantallen				In % t.o.v. totale WGL			
	2008		2013		2008		2013	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	452	322	483	356	13,3	13,7	14,8	15,4
2. Beroepsopleiding	473	300	785	472	11,2	11,5	11,7	11,8
3. Jeugdwerk	168	120	202	143	6,6	6,7	6,2	6,2
4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen, waarvan:	52	41	103	67	8,0	8,7	13,4	12,1
4.1 Armoedebestrijding	12	9	27	18	7,8	8,6	13,9	14,0
4.2 Samenlevingsopbouw	40	32	76	49	8,0	8,8	13,3	11,5
5. Lokale diensteneconomie	35	25	85	63	9,6	10,5	13,4	13,4
6. Cultuurspreiding, waarvan:	240	171	258	177	12,0	12,9	11,5	11,7
6.1 Amateurkunsten	14	11	11	8	14,3	14,4	9,9	9,7
6.2 Cultureel erfgoed	102	73	115	80	12,4	12,8	13,0	13,4
6.3 Cultuur-en gemeenschapscentra, bibliotheekvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	76	51	71	52	14,8	14,9	13,6	14,2
6.4 Kunstenorganisaties	48	36	61	37	8,5	10,8	8,3	7,9
7. Ontwikkelingssamenwerking en-educatie	62	50	78	59	11,0	12,5	13,8	13,5
8. Sport	165	101	261	167	7,2	9,2	10,7	11,8
9. Integratie en inburgering	41	32	64	43	6,7	7,3	8,0	7,1
10. Milieu-en natuurwerk	83	66	147	112	8,5	8,8	12,3	12,0
11. Toerisme	27	23	47	35	11,0	12,0	12,8	13,0
12. Media	15	12	21	16	6,5	6,6	8,1	7,8
13. Overige	479	296	221	155	10,5	10,6	10,6	10,6
<b>Totaal PC 329.01 (1. t.e.m. 13) (totaal arbeidsplaatsen)</b>	<b>2 292</b>	<b>1 560</b>	<b>2 755</b>	<b>1 865</b>	<b>10,1</b>	<b>10,7</b>	<b>11,2</b>	<b>11,3</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>1.964</b>	<b>1.548</b>	<b>2.495</b>	<b>1.913</b>	<b>10,5</b>	<b>10,3</b>	<b>12,0</b>	<b>11,5</b>

\* RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 3de kwartaal 2008 en 1ste kwartaal 2013.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Tabel 8.14 Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 45+ in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013\*

Werksoort	In absolute aantallen				In % t.o.v. totale WGL			
	2008		2013		2008		2013	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	1 340	943	1 457	1 022	39,3	40,1	44,7	44,2
2. Beroepsopleiding	1 367	847	2 312	1 384	32,4	32,5	34,5	34,4
3. Jeugdwerk	465	322	638	439	18,2	18,0	19,6	18,9
4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen, waarvan:	193	138	292	203	29,5	29,5	38,1	36,3
4.1 Armoedebestrijding	50	35	76	51	32,7	33,1	39,2	39,2
4.2 Samenlevingsopbouw	143	103	216	151	28,5	28,4	37,8	35,4
5. Lokale diensteneconomie	111	73	250	176	30,6	30,6	39,4	37,4
6. Cultuurspreiding, waarvan:	779	522	903	583	39,0	39,4	40,2	38,5
6.1 Amateurkunsten	41	30	40	33	41,8	39,7	36,0	37,7
6.2 Cultureel erfgoed	368	248	403	249	44,9	43,3	45,7	41,8
6.3 Cultuur-en gemeenschapscentra, bibliotheekvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	223	153	241	164	43,5	44,7	46,2	45,0
6.4 Kunstenorganisaties	147	91	219	137	26,0	27,1	30,0	29,5
7. Ontwikkelingssamenwerking en-educatie	211	159	237	179	37,5	39,3	42,0	41,4
8. Sport	592	342	781	464	25,7	31,2	32,0	32,7
9. Integratie en inburgering	137	95	207	146	22,4	21,4	25,8	24,0
10. Milieu-en natuurwerk	304	235	407	305	31,2	31,4	33,9	32,8
11. Toerisme	107	76	150	106	43,5	39,8	41,0	39,0
12. Media	50	37	73	54	21,7	20,2	28,1	26,2
13. Overige	1 454	906	679	473	31,8	32,4	32,5	32,3
<b>Totaal PC 329.01 (1. t.e.m. 13) (totaal arbeidsplaatsen)</b>	<b>7 110</b>	<b>4 695</b>	<b>8 386</b>	<b>5 533</b>	<b>31,3</b>	<b>32,0</b>	<b>34,1</b>	<b>33,5</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>6.126</b>	<b>4.713</b>	<b>7.500</b>	<b>5.637</b>	<b>32,9</b>	<b>31,3</b>	<b>36,1</b>	<b>33,7</b>

\* RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 3de kwartaal 2008 en 1ste kwartaal 2013.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Tabel 8.15 Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 50+ in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013\*

Werksoort	In absolute aantallen				In % t.o.v. totale WGL			
	2008		2013		2008		2013	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	780	538	1 102	707	22,9	22,9	33,8	30,6
2. Beroepsopleiding	734	451	1 432	845	17,4	17,3	21,3	21,0
3. Jeugdwerk	267	176	413	268	10,4	9,8	12,7	11,5
4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen, waarvan:	106	77	186	125	16,2	16,5	24,3	22,5
4.1 Armoedebestrijding	24	17	46	31	15,7	16,4	23,7	24,0
4.2 Samenlevingsopbouw	82	60	140	94	16,4	16,5	24,5	22,0
5. Lokale diensteneconomie	61	41	159	112	16,8	17,3	25,0	23,9
6. Cultuurspreiding, waarvan:	526	352	656	406	26,3	26,6	29,2	26,8
6.1 Amateurkunsten	27	19	30	23	27,6	25,6	27,0	27,1
6.2 Cultureel erfgoed	261	175	297	171	31,8	30,5	33,7	28,7
6.3 Cultuur-en gemeenschapscentra, bibliotheekvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	144	96	184	120	28,1	28,1	35,2	33,1
6.4 Kunstenorganisaties	94	62	145	91	16,6	18,5	19,8	19,5
7. Ontwikkelingssamenwerking en-educatie	134	96	173	123	23,8	23,7	30,7	28,4
8. Sport	349	193	542	316	15,2	17,7	22,2	22,3
9. Integratie en inburgering	63	45	125	81	10,3	10,1	15,6	13,2
10. Milieu-en natuurwerk	169	126	288	192	17,3	16,8	24,0	20,6
11. Toerisme	63	44	107	75	25,6	23,2	29,2	27,4
12. Media	34	25	46	31	14,8	13,7	17,7	14,9
13. Overige	866	519	459	301	18,9	18,6	22,0	20,6
<b>Totaal PC 329.01 (1. t.e.m. 13) (totaal arbeidsplaatsen)</b>	<b>4 152</b>	<b>2 683</b>	<b>5 688</b>	<b>3 581</b>	<b>18,3</b>	<b>18,3</b>	<b>23,1</b>	<b>21,7</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>3.531</b>	<b>2.630</b>	<b>5.040</b>	<b>3.692</b>	<b>18,9</b>	<b>17,5</b>	<b>24,3</b>	<b>22,1</b>

\* RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 3de kwartaal 2008 en 1ste kwartaal 2013.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Tabel 8.16 Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 55+ in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013\*

Werksoort	In absolute aantallen				In % t.o.v. totale WGL			
	2008		2013		2008		2013	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	328	216	619	351	9,6	9,2	19,0	15,2
2. Beroepsopleiding	261	151	647	373	6,2	5,8	9,6	9,3
3. Jeugdwerk	99	56	211	125	3,9	3,1	6,5	5,4
4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen, waarvan:	54	36	83	58	8,3	7,8	10,8	10,4
4.1 Armoedebestrijding	12	8	19	13	7,8	7,8	9,8	10,0
4.2 Samenlevingsopbouw	42	28	64	45	8,4	7,8	11,2	10,5
5. Lokale diensteneconomie	26	16	74	50	7,2	6,8	11,7	10,5
6. Cultuurspreiding, waarvan:	286	181	398	229	14,3	13,6	17,7	15,1
6.1 Amateurkunsten	13	8	19	15	13,3	11,3	17,1	17,4
6.2 Cultureel erfgoed	159	101	182	91	19,4	17,7	20,6	15,3
6.3 Cultuur-en gemeenschapscentra, bibliotheekvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	68	45	113	69	13,3	13,2	21,6	18,9
6.4 Kunstenorganisaties	46	26	84	54	8,1	7,7	11,5	11,6
7. Ontwikkelingssamenwerking en-educatie	72	45	95	64	12,8	11,2	16,8	14,8
8. Sport	184	93	281	149	8,0	8,4	11,5	10,5
9. Integratie en inburgering	22	13	61	37	3,6	2,8	7,6	6,1
10. Milieu-en natuurwerk	86	60	141	80	8,8	8,0	11,8	8,6
11. Toerisme	27	23	47	35	11,0	12,0	12,8	13,0
12. Media	19	13	25	15	8,3	7,0	9,6	7,1
13. Overige	387	223	238	146	8,5	8,0	11,4	10,0
<b>Totaal PC 329.01 (1. t.e.m. 13) (totaal arbeidsplaatsen)</b>	<b>1 860</b>	<b>1 123</b>	<b>2 933</b>	<b>1 716</b>	<b>8,2</b>	<b>7,7</b>	<b>11,9</b>	<b>10,4</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>1.567</b>	<b>1.082</b>	<b>2.545</b>	<b>1.779</b>	<b>8,4</b>	<b>7,2</b>	<b>12,3</b>	<b>10,6</b>

\* RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 3de kwartaal 2008 en 1ste kwartaal 2013.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Tabel 8.17 Evolutie werknemers (in koppen en VTE) binnen leeftijdsgroep 60+ in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), evolutie in absolute en relatieve cijfers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 t.e.m. 2013\*

Werksoort	In absolute aantallen				In % t.o.v. totale WGL			
	2008		2013		2008		2013	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	78	49	218	89	2,3	2,1	6,7	3,9
2. Beroepsopleiding	48	26	147	75	1,1	1,0	2,2	1,9
3. Jeugdwerk	24	9	57	22	0,9	0,5	1,8	0,9
4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen, waarvan:	10	6	32	20	1,5	1,2	4,2	3,7
4.1 Armoedebestrijding	3	2	5	4	2,0	1,5	2,6	2,7
4.2 Samenlevingsopbouw	7	4	27	17	1,4	1,1	4,7	4,0
5. Lokale diensteneconomie	6	2	17	9	1,7	0,9	2,7	2,0
6. Cultuurspreiding, waarvan:	134	76	150	73	6,7	5,7	6,7	4,8
6.1 Amateurkunsten	3	2	7	6	3,1	2,7	6,3	6,9
6.2 Cultureel erfgoed	90	52	76	30	11,0	9,1	8,6	5,0
6.3 Cultuur-en gemeenschapscentra, bibliotheekvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	23	14	42	24	4,5	4,0	8,0	6,7
6.4 Kunstenorganisaties	18	8	25	13	3,2	2,3	3,4	2,7
7. Ontwikkelingssamenwerking en-educatie	19	10	36	16	3,4	2,4	6,4	3,6
8. Sport	74	29	127	55	3,2	2,7	5,2	3,9
9. Integratie en inburgering	5	4	15	8	0,8	0,8	1,9	1,2
10. Milieu-en natuurwerk	14	9	57	21	1,4	1,2	4,8	2,3
11. Toerisme	12	4	19	11	4,9	2,2	5,2	4,1
12. Media	4	4	14	6	1,7	1,9	5,4	3,1
13. Overige	119	64	87	50	2,6	2,3	4,2	3,4
<b>Totaal PC 329.01 (1. t.e.m. 13) (totaal arbeidsplaatsen)</b>	<b>547</b>	<b>292</b>	<b>976</b>	<b>456</b>	<b>2,4</b>	<b>2,0</b>	<b>4,0</b>	<b>2,8</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>462</b>	<b>278</b>	<b>759</b>	<b>481</b>	<b>2,3</b>	<b>2,1</b>	<b>6,7</b>	<b>3,9</b>

\* RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 3de kwartaal 2008 en 1ste kwartaal 2013.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA



### 8.3.5.2 Data websurvey

Tabel 8.18 Leeftijdsstructuur werkgelegenheid in koppen, in percentage van totale werkgelegenheid, 15 weerhouden werksoorten PC 329.01, Vlaanderen, 2014

Werksoorten <sup>1</sup>	<26 jaar	26< 35 jaar	35< 45 jaar	45< 50 jaar	50< 55 jaar	55 jaar en ouder
Sociaal-cultureel volwassenenwerk (n=139/152)	5,4	25,1	30,7	13,1	13,4	12,3
Beroepsopleiding (n=30/39)	6,4	24,9	29,8	18,0	11,6	9,2
Jeugdwerk (n=81/89)	16,6	33,5	26,0	9,1	8,7	6,2
Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen (n=22/25)	5,3	31,4	32,9	13,0	6,8	10,6
Lokale diensteneconomie (n=10/13)	5,8	20,0	27,6	17,5	16,4	12,7
Cultuurspreiding (n=74/79)	6,0	27,0	25,0	11,5	13,8	16,7
Ontwikkelingssamenwerking-en educatie (n=19/21)	2,3	33,9	28,9	12,4	9,6	12,8
Sport (n=41/43)	10,5	36,5	23,4	13,0	10,7	5,9
Integratie en inburgering (n=12/14)	7,1	37,4	30,7	12,6	6,7	5,5
Milieu-en natuurwerk (n=17/19)	7,0	22,8	31,1	24,7	8,4	6,0
Toerisme (n=4/15)	2,5	15,6	31,9	14,4	17,5	18,1
Media (n=6/7)	5,2	36,2	24,1	24,1	6,9	3,4
Participatiebevordering (n=20/21)	8,5	38,4	30,2	10,8	5,2	6,9
De nominatum in programma H Beleidsdomein CJSJ van de begroting van de door doe Vlaamse overheid ingeschreven organisaties (n=2/2)	8,3	16,7	33,3	16,7	16,7	8,3
Overige (n=62/72)	8,2	28,5	25,9	11,3	13,0	13,0
<b>Totaal 15 weerhouden werksoorten (n=463/511) <sup>2</sup></b>	<b>7,5</b>	<b>27,2</b>	<b>27,2</b>	<b>14,0</b>	<b>12,8</b>	<b>11,2</b>
<b>5 weerhouden werksoorten (n=326/358) <sup>2</sup></b>	<b>8,4</b>	<b>28,3</b>	<b>27,9</b>	<b>13,3</b>	<b>11,7</b>	<b>10,4</b>

<sup>1</sup> Steekproef 'n' is de verhouding tussen het aantal organisaties die data omtrent deeltijds werk volledig hebben ingevuld tegenover het totaal aantal organisaties die het kwantitatief deel van de vragenlijst hebben aangevat.

<sup>2</sup> De totalen zijn exclusief dubbelstellingen tussen werksoorten. Zo kan één organisatie toegewezen worden aan meerdere werksoorten; een loutere sommatie van de individuele werksoorten zou dus een aantal dubbelstellingen kunnen omvatten. Deze dubbelstellingen worden niet weerhouden in de totalen.

Bron Eigen verwerking websurvey

Wat de leeftijdsgroepen betreft, die zowel op basis van administratieve data als op basis van de data uit de websurvey onderzocht zijn, met name de leeftijdsgroepen 35-45, 45-50, 50-55 en >55, zien we dat de respectievelijke aandelen per leeftijdsgroep sterk overeenkomen met de cijfers berekend op basis van de administratieve data (zie tabel 8.10).

## 8.4 Demografische piramide van werkgelegenheid PC 329.01 (algemeen) en weerhouden werksoorten, naar leeftijd en geslacht, in aantallen en VTE (2008-2013)

### 8.4.1 Leeftijdspiramide

De leeftijdsstructuur van de werknemers kan voorgesteld worden onder de vorm van een leeftijds-piramide. In de piramide kunnen diverse dimensies in één grafiek en in detail worden gevat:

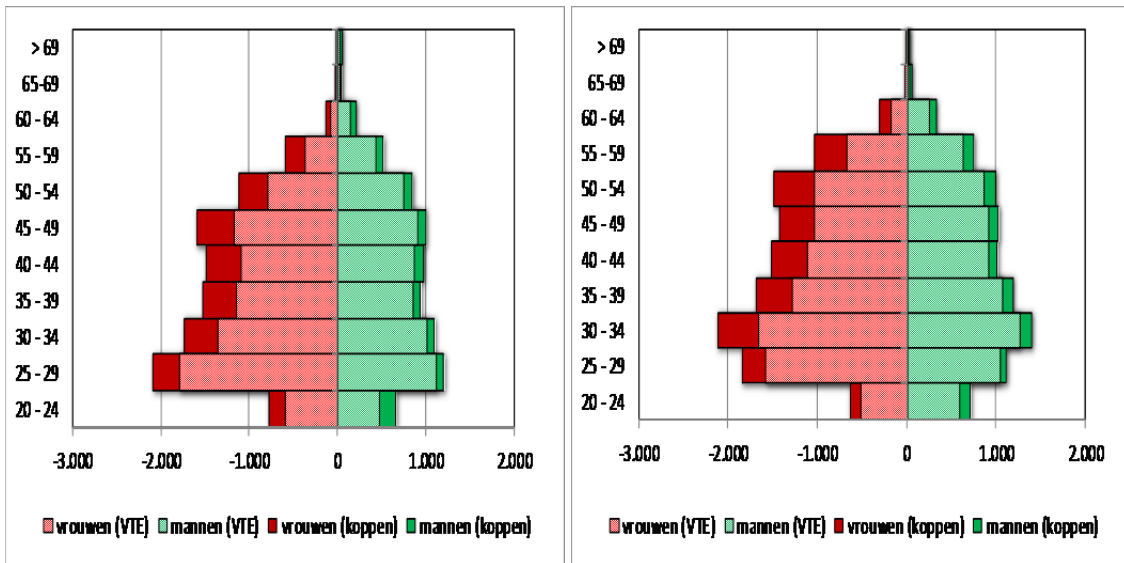
omvang in koppen en VTE, leeftijd en feminisatie. Hierbij worden dus het aantal werknemers (in koppen en in VTE) per leeftijdsgroep en naar geslacht voorgesteld. Indien de piramide een brede basis heeft, is het een jonge sector. Wanneer hij de vorm van een zuil krijgt, zijn alle leeftijds-groepen evenveel vertegenwoordigd. Wanneer de piramide de vorm begint te krijgen van een omgekeerde piramide, dan betekent dit dat de populatie sterk aan het verouderen is en er geen nieuwe instroom van jonge arbeidskrachten is.

Wij geven hierna de leeftijdspiramide voor twee periodes, met name in 2008 en 5 jaar later in 2013. Elk van de leeftijdsgroepen in 2008 is 5 jaar later terug te vinden in de piramide van 2013, maar 5 jaar ouder. Ook de breedte van de piramides kan visueel goed vergeleken worden: als de grafiek breder wordt, illustreert het dat de sector gegroeid is. Dit kan aan de basis (vooral jongeren worden aangeworven) of over de volledige leeftijdsstructuur voorkomen. Het zijn verschuivingen in deze leeftijdsopbouw die wij verder zullen gebruiken om de vervangingsvraag en uitbreidingsvraag in beeld te brengen.

Het geeft dan ook een eerste zicht op de toekomstige vervangingsvraag en uitbreidingsvraag van arbeidskrachten naarmate de piramide verder verschuift. Deze leeftijdspiramide geeft de leeftijds-structuur weer van de huidige werkende bevolking binnen een bepaalde (deel)sector. Indien het gaat om een sector waarvan het grootste aantal in de jongste leeftijdscategorie zit en waarbij dit aantal gestaag afneemt naarmate men de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, wordt deze leeftijdsstructuur visueel weergegeven door de vorm van een piramide. In een sterk verouderde sector daarentegen, verschuift het zwaartepunt naar de oudere leeftijdsgroep, hetgeen bijgevolg een grote vervangings-vraag in de nabije toekomst impliceert. Indien de sector doorheen de tijd niet meer groeit en bij abstractie van intersectorale arbeidsmobiliteit waarbij ouderen toch de sector verlaten en vervangen worden door nieuwe jongere arbeidskrachten, zal steeds de ene leeftijdsstructuur ('piramide') evo-lueren naar de andere leeftijdsstructuur ('omgekeerde piramide')

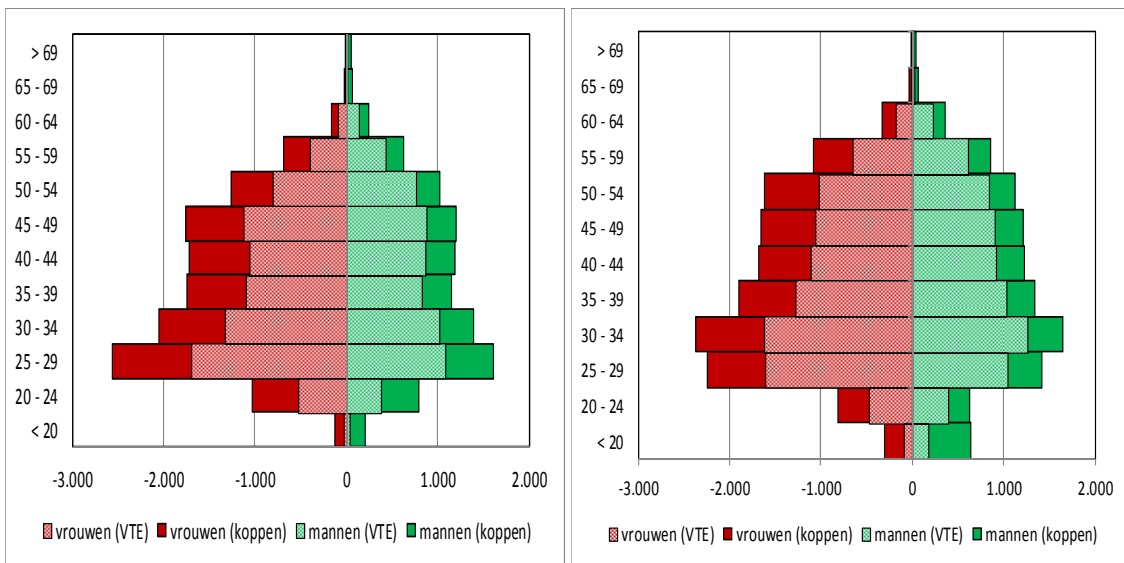
In onderstaande figuur 9.2 en figuur 9.3 zien we dat het aantal 50-plussen binnen het PC 329.01 een toename kent tussen 2008 en 2013. Maar 5 jaar later en 5 jaar ouder is de groep 50-jarigen van 2008 wel gekrompen in 2013. Het aantal jongeren lijkt daarentegen lichtjes te zijn afgenomen. Daarnaast wordt in de overige onderstaande grafieken de leeftijdspiramides voor de 12 weerhouden werksoorten weergegeven. De analyse van leeftijdspiramiden van de verschillende werksoorten wordt kort toegelicht bij de representatie van de respectievelijke figuren.

Figuur 8.2 Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen in de totaal weerhouden socio-culturele sector (PC 329.01), in koppen en in VTE (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts)



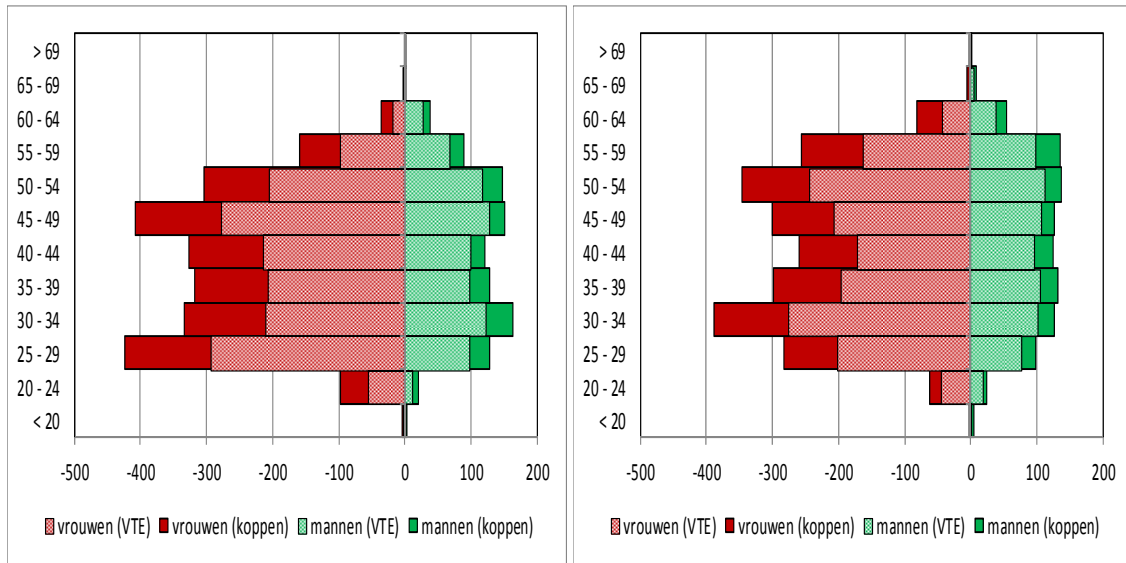
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Figuur 8.3 Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen in de totaal weerhouden socio-culturele sector (PC 329.01), in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts)



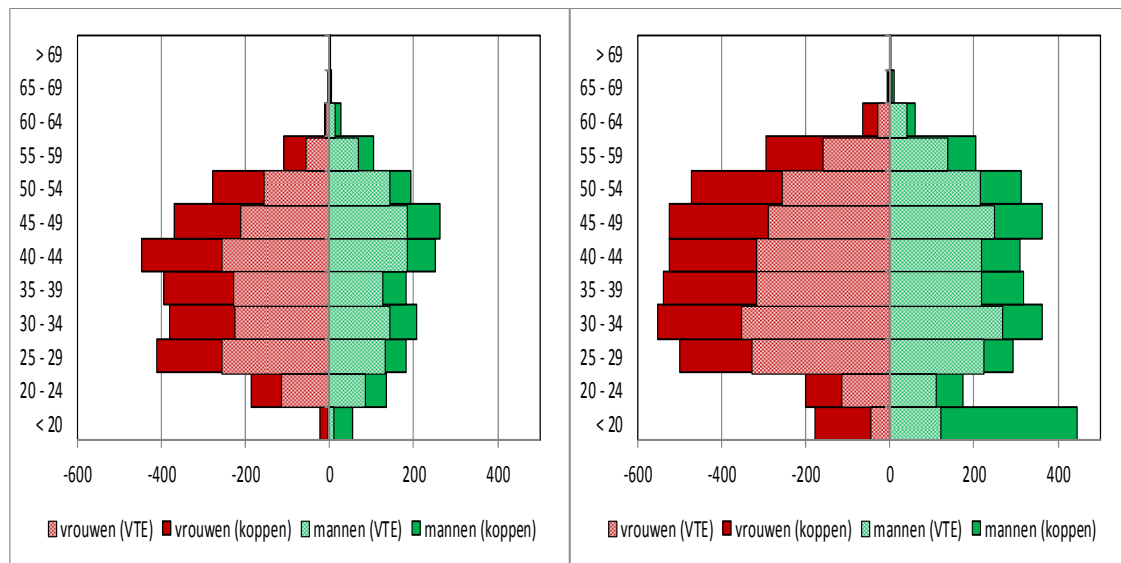
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.4** Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, socio-cultureel volwassenenwerk, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): meer vrouwen, krimpende en vergrijzende werkgelegenheid



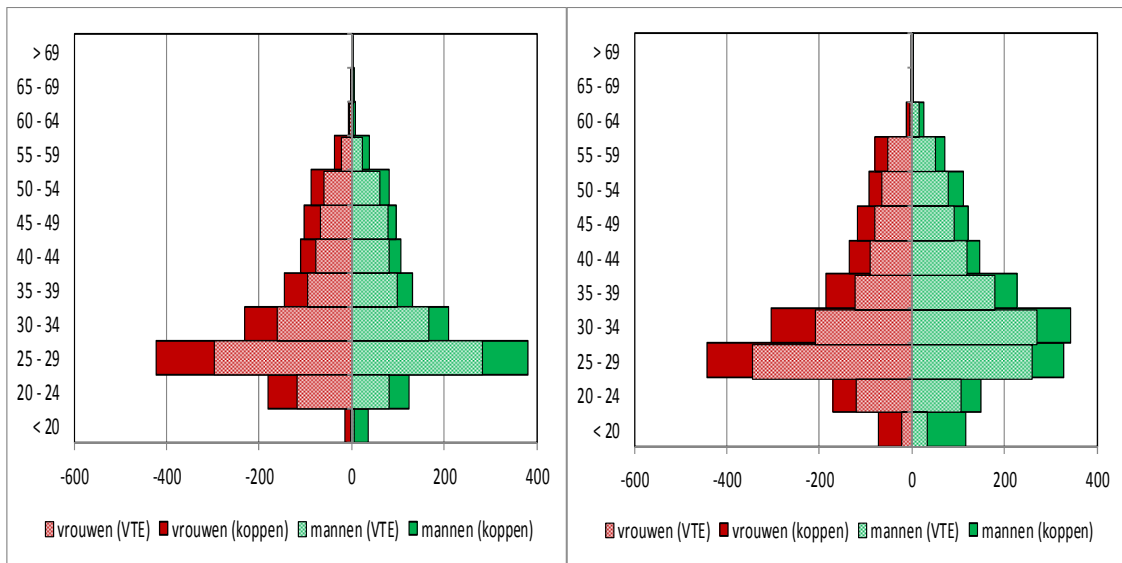
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.5** Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, beroepsopleiding, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): sterk groeiende sector door recent extra instroom jongeren



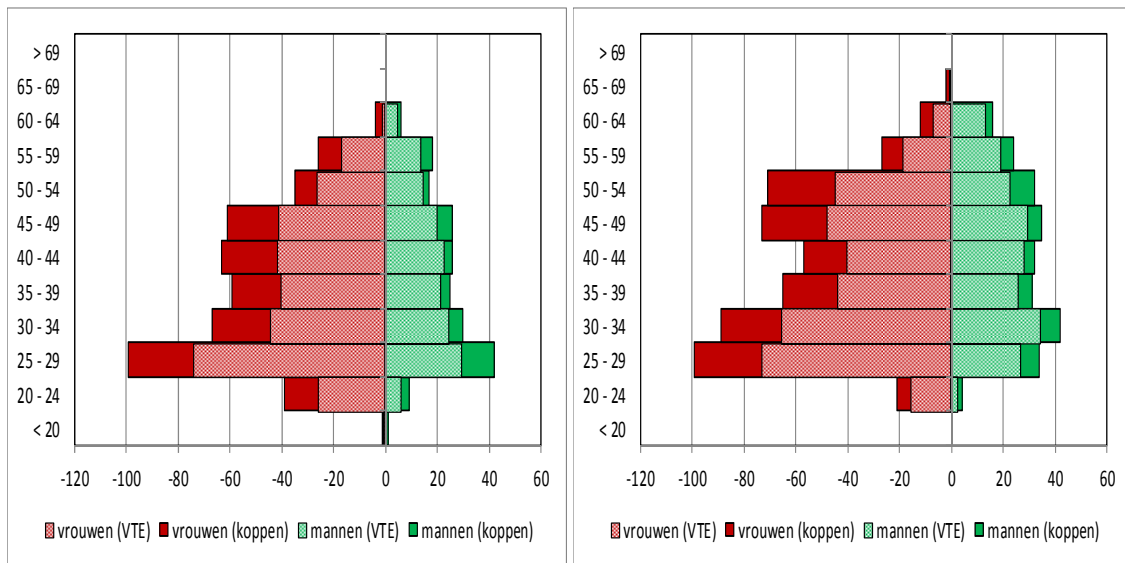
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.6** Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, jeugdwerking, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): jonge sector



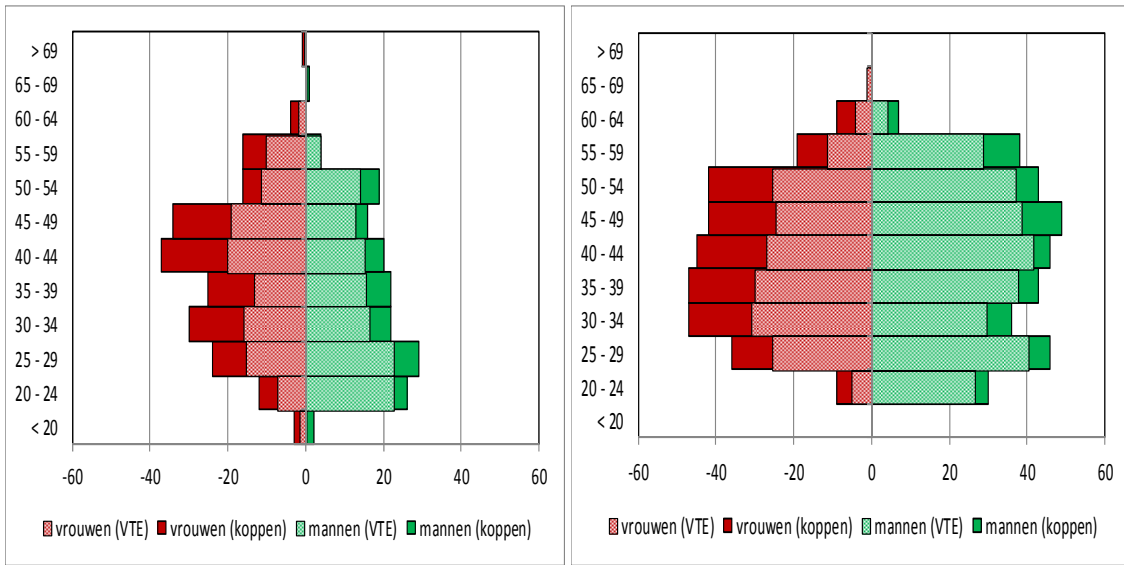
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.7** Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, samenlevingsopbouw en armoedebestrijding, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): groeiende sector



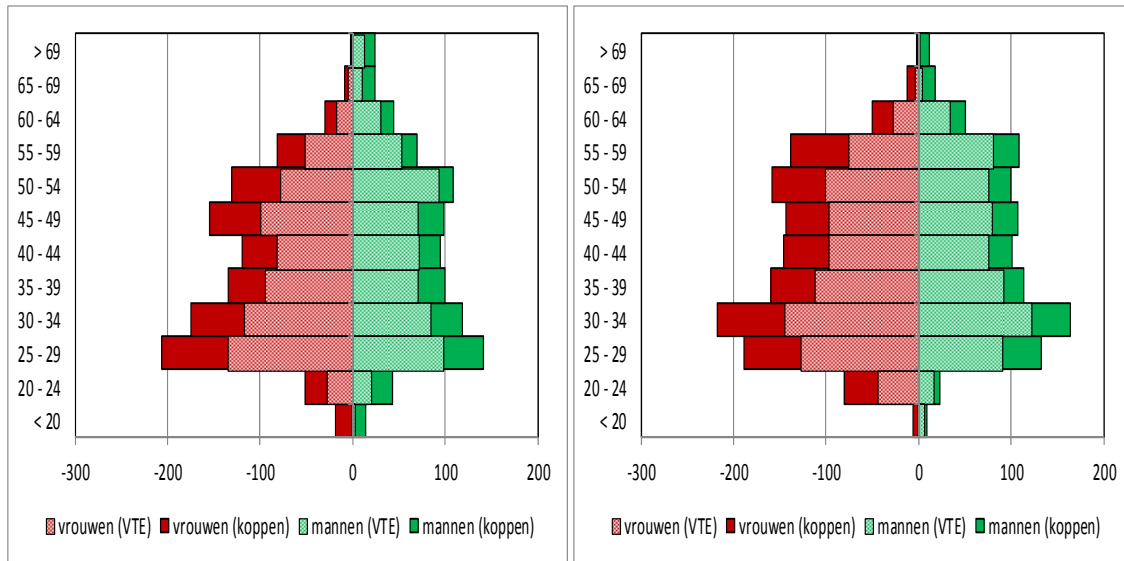
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.8** Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, lokale diensteneconomie, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): meer mannen, groeiende sector



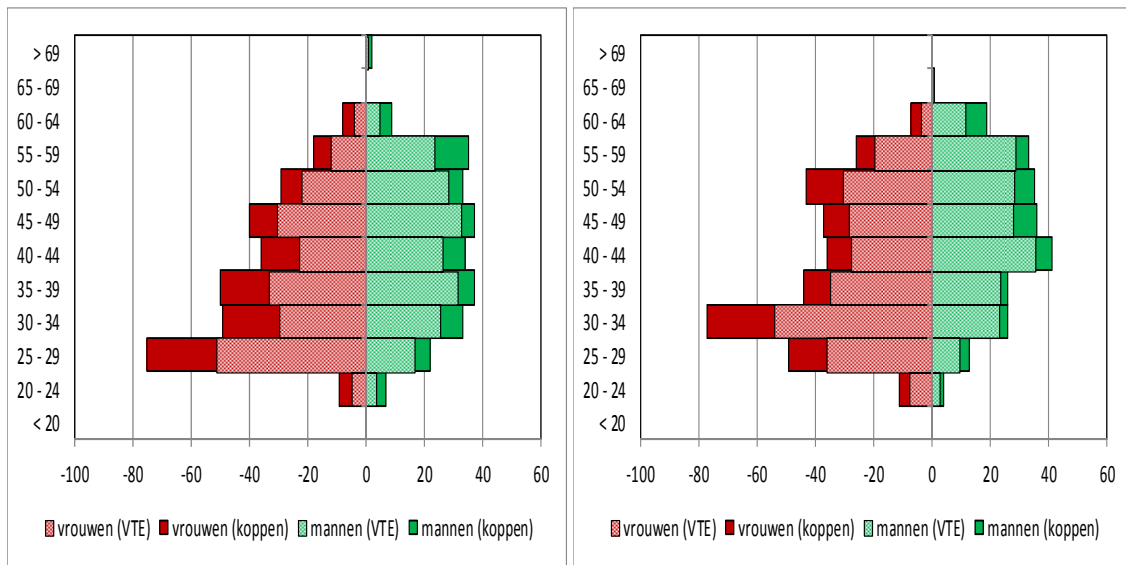
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.9** Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, cultuurspreiding, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts), groeiende sector



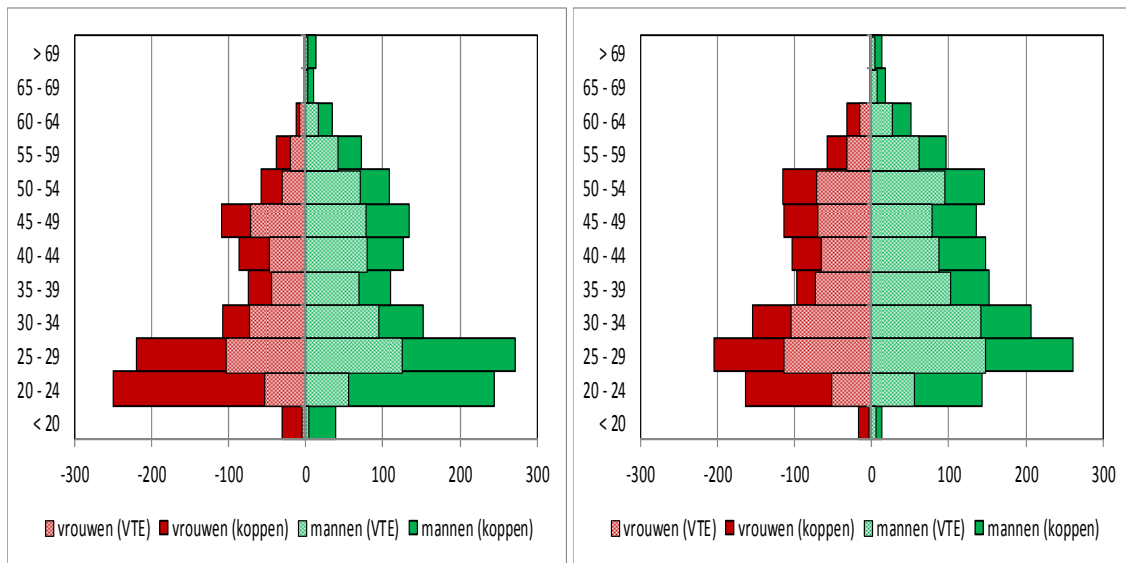
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.10** Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, ontwikkelingssamenwerking-en educatie, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): meer vrouwen recent (2008), extra groei



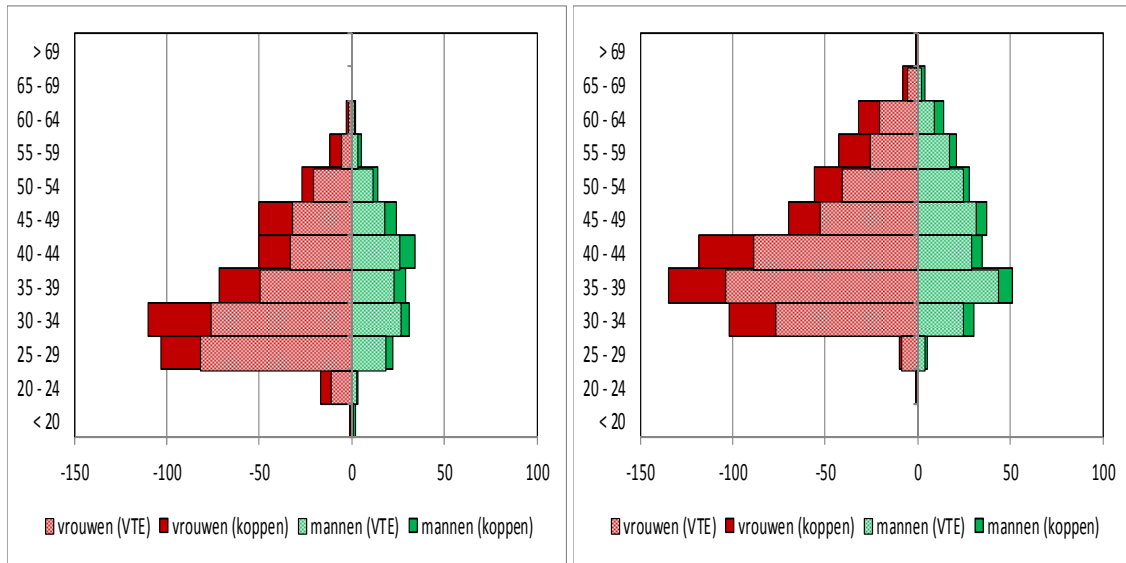
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.11** Leeftijdspiramide van mannen en vrouwen, sport, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): recent extra groei (2008), nu niet meer



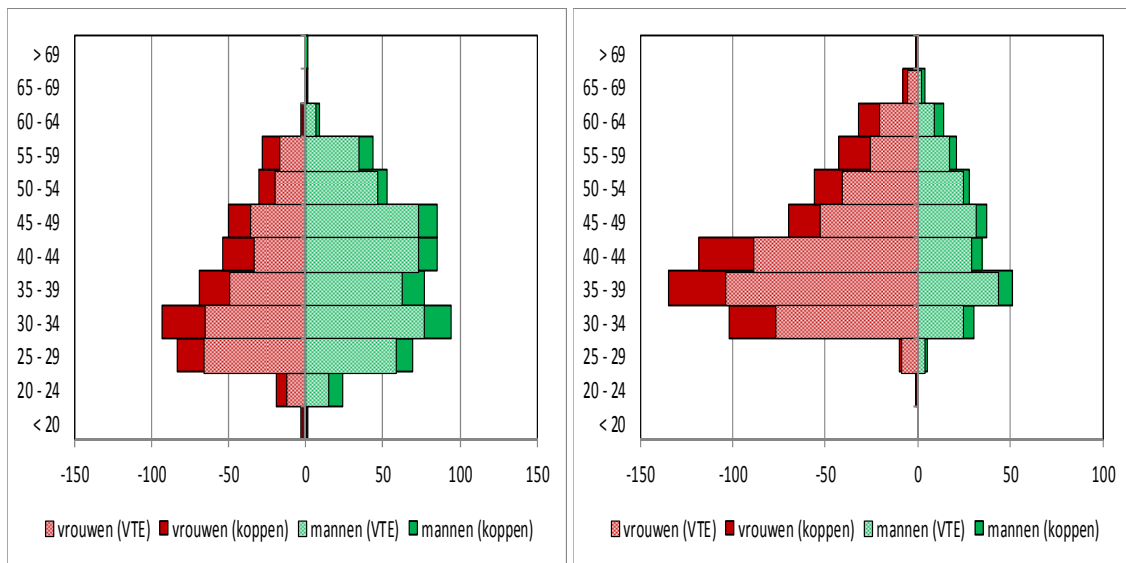
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.12** Leeftijdspiramide van vrouwen en mannen, integratie en inburgering, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): geen extra groei meer, piramide begint te 'zweven'



Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

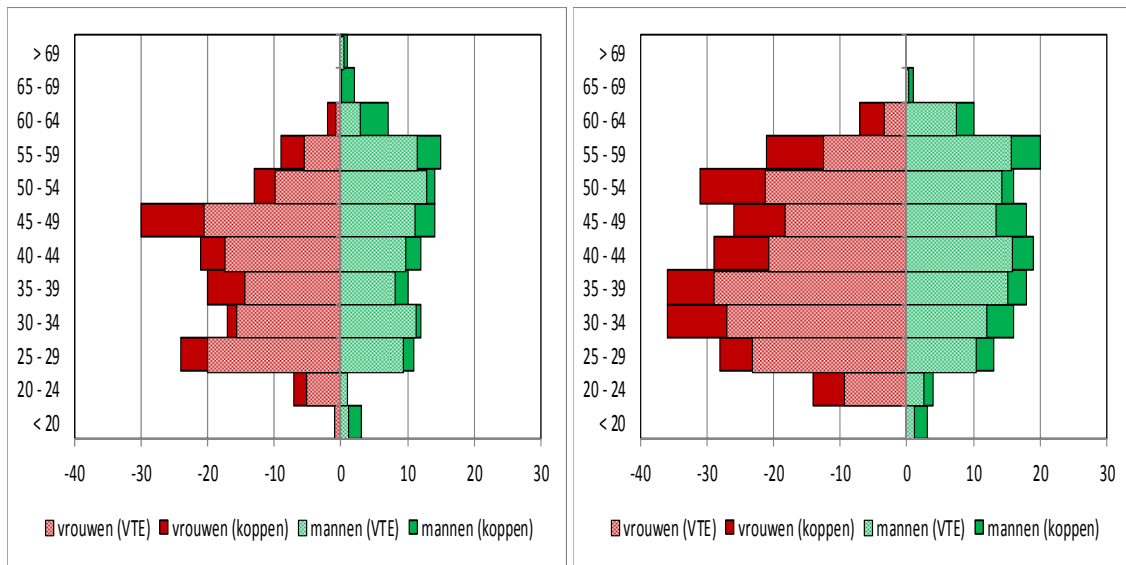
**Figuur 8.13** Leeftijdspiramide van vrouwen en mannen, milieu-en natuurwerk, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): geen extra groei meer, piramide begint te 'zweven'



Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

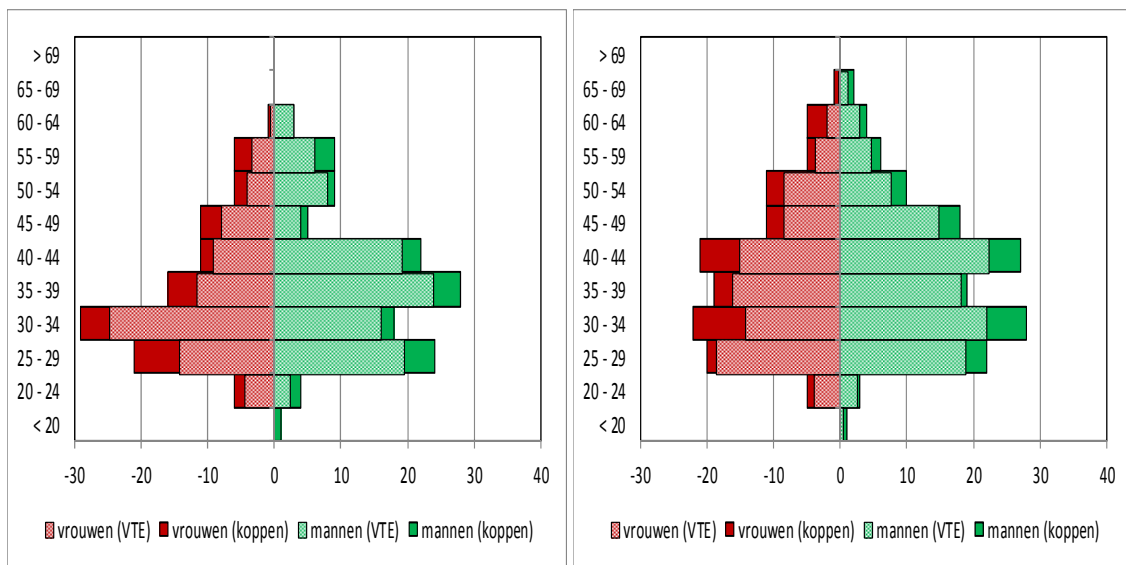


**Figuur 8.14** Leeftijdspiramide van vrouwen en mannen, toerisme, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): extra groei blijft redelijk lang



Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.15** Leeftijdspiramide van vrouwen en mannen, media, in koppen en in VTE (arbeidsplaatsen), Vlaamse Gemeenschap, 2008 (links) en 2013 (rechts): meer mannen



Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

### 8.4.2 Arbeidsvolume naar leeftijd

In onderstaande figuren wordt de evolutie van het arbeidsvolume in relatieve termen (aandeel VTE, met name de verhouding tussen het aantal VTE en het aantal koppen) naar leeftijdscohorten weergegeven. Deze graad van deeltijds werk, is reeds een eerste indicator voor arbeidsvolume dat niet inzetbaar is. Het niet-beschikbaar arbeidsvolume door niet voltijds te werken kan in de grafiek gezien worden als de oppervlakte tussen de lijnen die het werkelijk verloop van het aandeel VTE geven en het maximale aandeel VTE. Het aandeel VTE als indicator voor het werkelijke arbeidsvolume wordt zowel voor 2008 (verleden) als 2013 (heden) weergegeven en dit per subsector. Het grillige verloop kan soms verklaard worden door het beperkt aantal werknemers in bepaalde sectoren en bepaalde leeftijdsgroepen. Dit is vooral te merken bij een beperkt aantal nog werkende

personen in de leeftijdsgroep 65-69 en 69+. Meestal is het profiel echter redelijk stabiel. Het arbeidsvolume (in relatieve termen) is lager bij de vrouwen in nagenoeg alle deelsectoren en daalt ook naarmate de leeftijd toeneemt. De curves verschuiven ook niet opmerkelijk tussen 2008 en 2013, wat overigens niet zo verwonderlijk is. Het is een structureel beeld, en de graad van deeltijds werk (wat achter dit profiel zit) zal op zo een korte periode niet zo aanzienlijk meer wijzigen, laat staan nog verder toenemen. In het verleden stelden wij overigens vast dat bij de vrouwen men eerder voltijds ging werken, dan deeltijds, om nadien weer voltijds te werken. Bij sommige werksoorten is zelfs een lichte toename van het werkvolume te zien (vrouwen in de beroepsopleiding, vrouwen en mannen in lokale diensteneconomie). Bij werksoorten zoals jeugdwerk en cultuurspreiding valt daarentegen een duidelijke neerwaartse trend op te merken naarmate men ouder wordt.<sup>151</sup>

Wij merken bijna over de hele lijn een dalend aandeel VTE bij de vrouwen, misschien met een acceleratie van die daling in het begin en vanaf 45 jaar. In de jongere leeftijdsgroep (vanaf 20 jaar) is men blijkbaar meer voltijds aan het werken terwijl de mannen daar iets minder voltijds werken. Bij de lectuur van deze curves moet men er wel rekening mee houden dat reeds vanaf de leeftijdsgroep 60-64 het aantal werkenden aanzienlijk kleiner wordt, en dit is uiteraard nog meer het geval in de leeftijdsgroepen boven de 65 jaar.

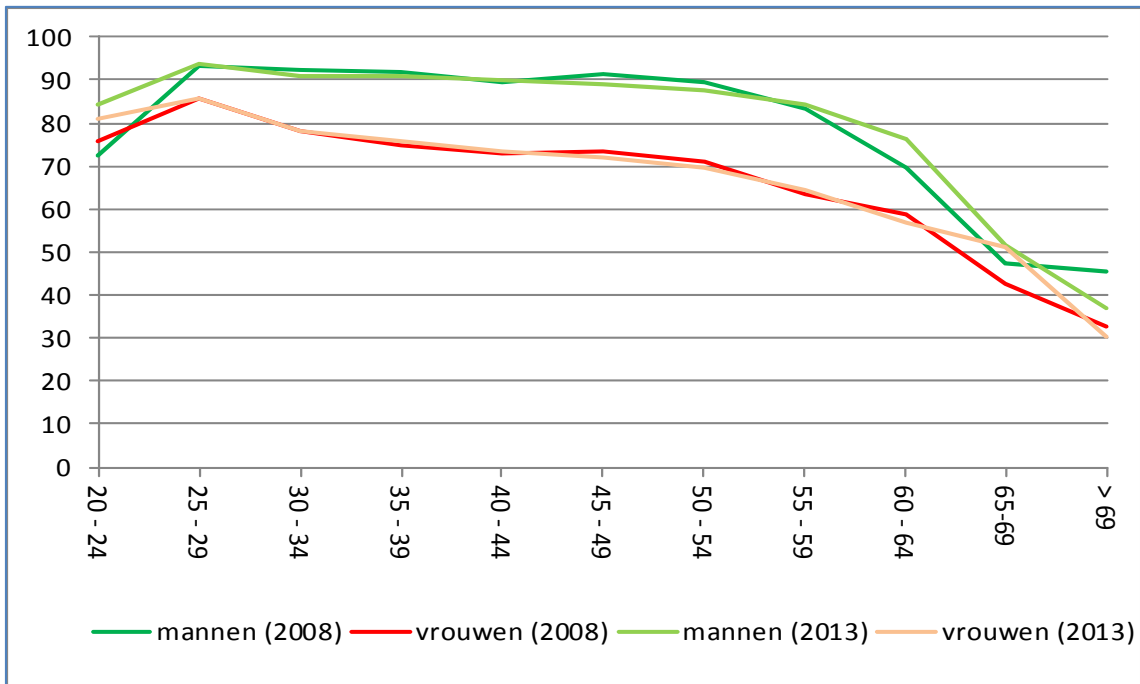
In het begin van hoofdstuk 9 werden de bronnen van deze statistieken als reeds meer in de detail toegelicht. In de definitie van VTE (definitie RSZ) zit alle gepresteerde of bezoldigde arbeidstijd in. Het betekent dat werkvolume dat niet gepresteerd wordt maar wel betaald, meegeteld wordt in het VTE-volume. Dit zal vooral spelen bij de AV-dagen vanaf 45 jaar. Wij merken dat daar het percentage VTE toch verder daalt, terwijl dit niet beïnvloed wordt door de AV-dagen.

De evolutie van het arbeidsvolume naar leeftijd op basis van arbeidsplaatsen ligt voor het totale PC 329.01 in lijn met de evolutie op basis van tewerkgestelde werknemers: een korte lichte stijging bij de jonge leeftijdsgroep, gevolgd door een lange constante evolutie, waarna bij de leeftijdsgroep 50+ het arbeidsvolume terug gaat dalen. Gezien het verschil in beide definities (cf. dubbeltellingen bij arbeidsplaatsen) ligt het gemiddeld percentage arbeidsvolume ongeveer 13% hoger indien het berekend is op basis van tewerkgestelde werknemers (80%) in plaats van arbeidsplaatsen (67%).

---

<sup>151</sup> In het planningsmodel voor de toekomstverkenningen gebruiken wij een meer dynamische indicator, met name in aantallen en in VTE de evolutie van de tewerkstelling van een bepaalde leeftijdsgroep op moment  $t$  ten opzichte van de tewerkstelling 5 jaar later ( $t+5$ ).

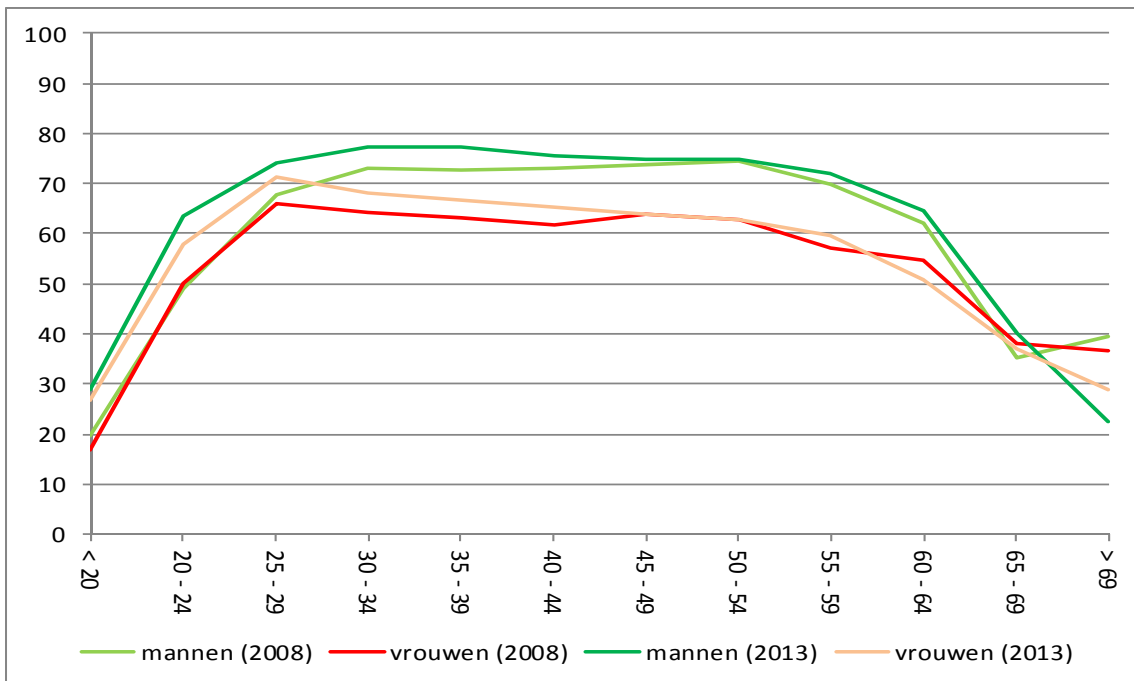
Figuur 8.16 Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume in relatieve termen \* per leeftijdscategorie, totale socio-culturele sector (PC 329.01), tewerkgestelde werknemers, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: geen wijziging doorheen de tijd



\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

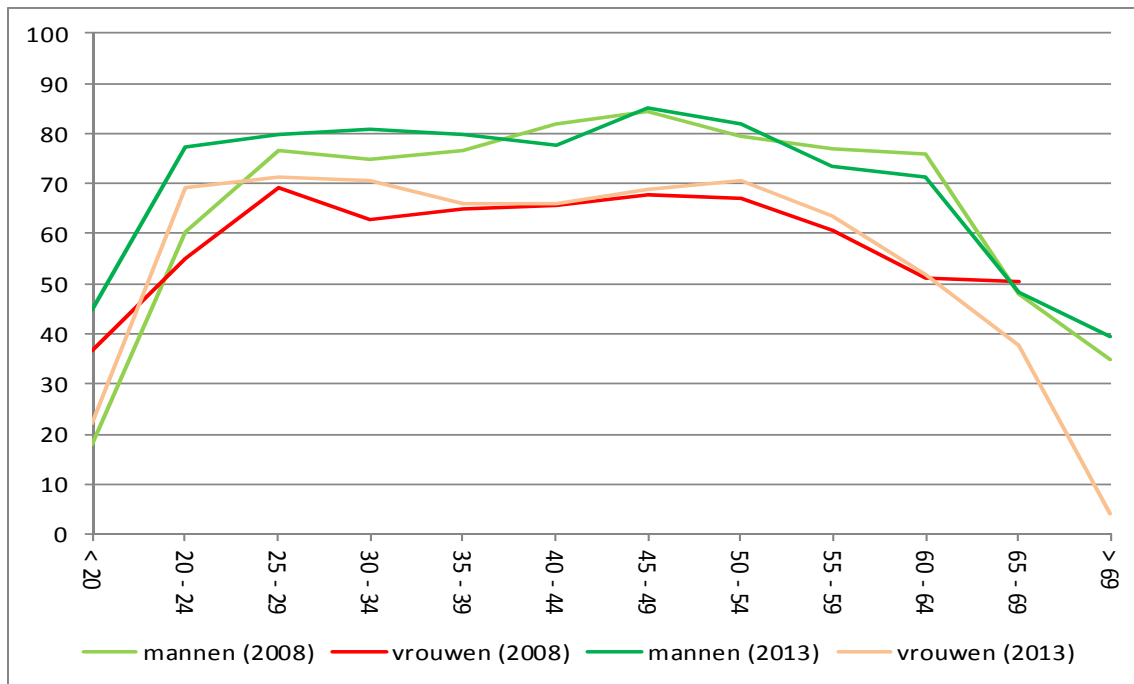
Figuur 8.17 Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume in relatieve termen \* per leeftijdscategorie, totale socio-culturele sector (PC 329.01), arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: geen wijziging doorheen de tijd



\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.

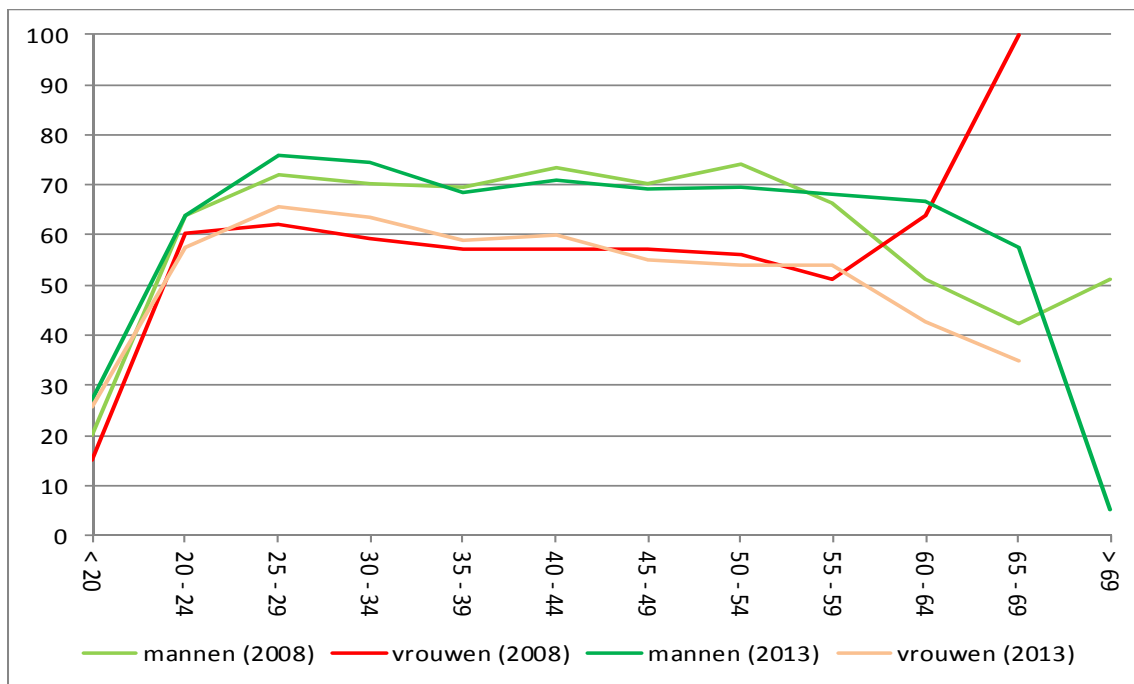
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.18** Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume in relatieve termen \* per leeftijdscohort, socio-cultureel volwassenenwerk, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: geen wijziging doorheen de tijd



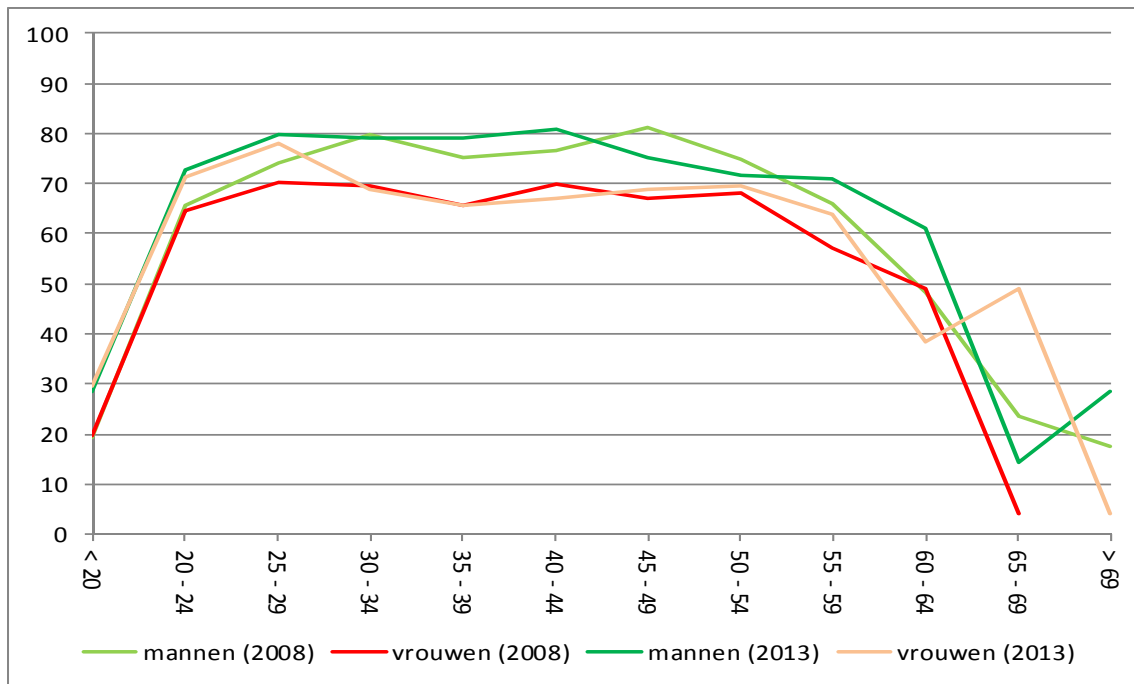
\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.  
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.19** Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume in relatieve termen \* per leeftijdscohort, beroepsopleiding, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: lichte daling doorheen de tijd



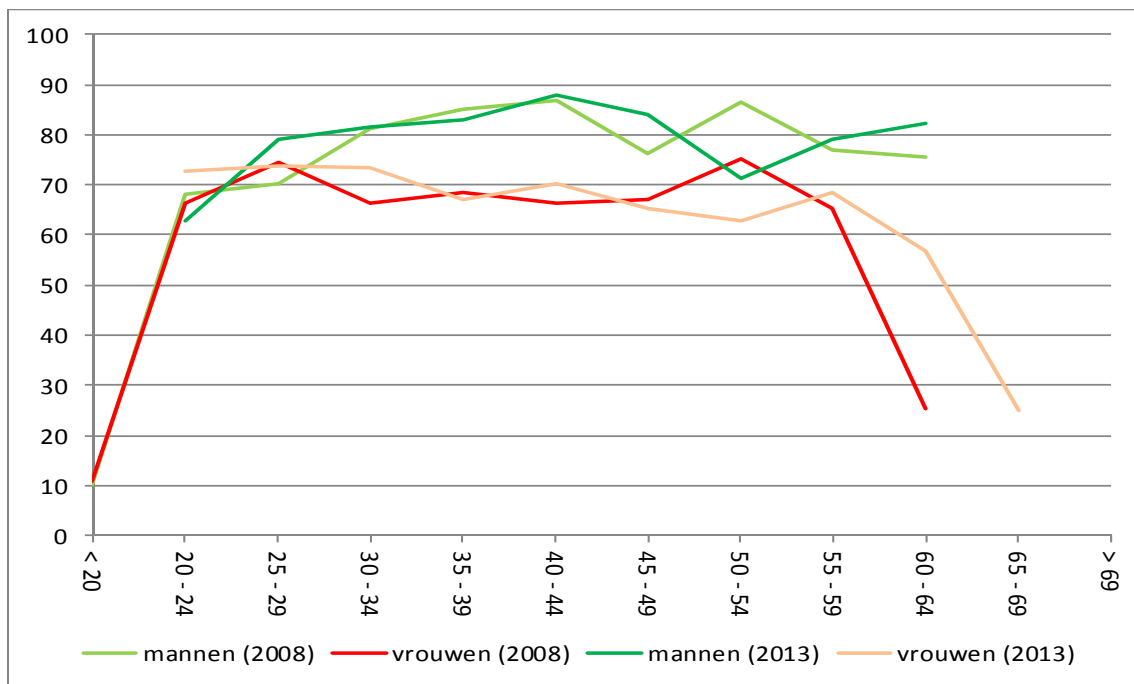
\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.  
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Figuur 8.20 Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume in relatieve termen \* per leeftijdscohorte, jeugdwerk, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: lichte stijging doorheen de tijd, weinig verschil mannen en vrouwen



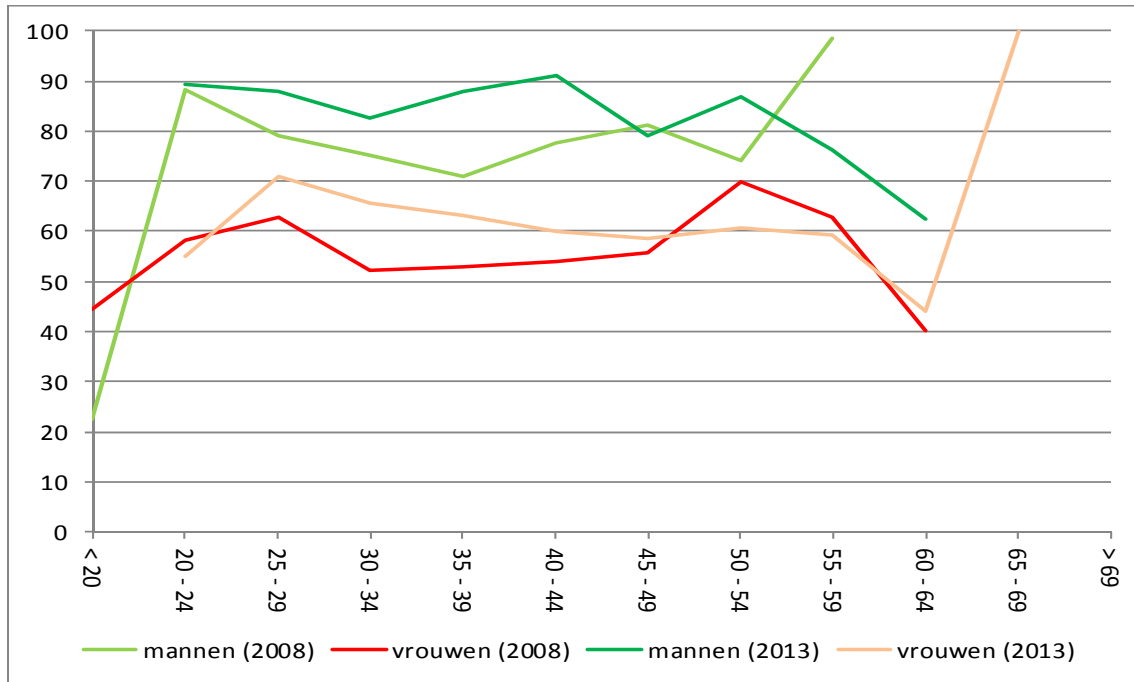
\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.  
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Figuur 8.21 Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume \* per leeftijdscohorte, samenlevingsopbouw en armoedebestrijding, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: geen wijziging doorheen de tijd



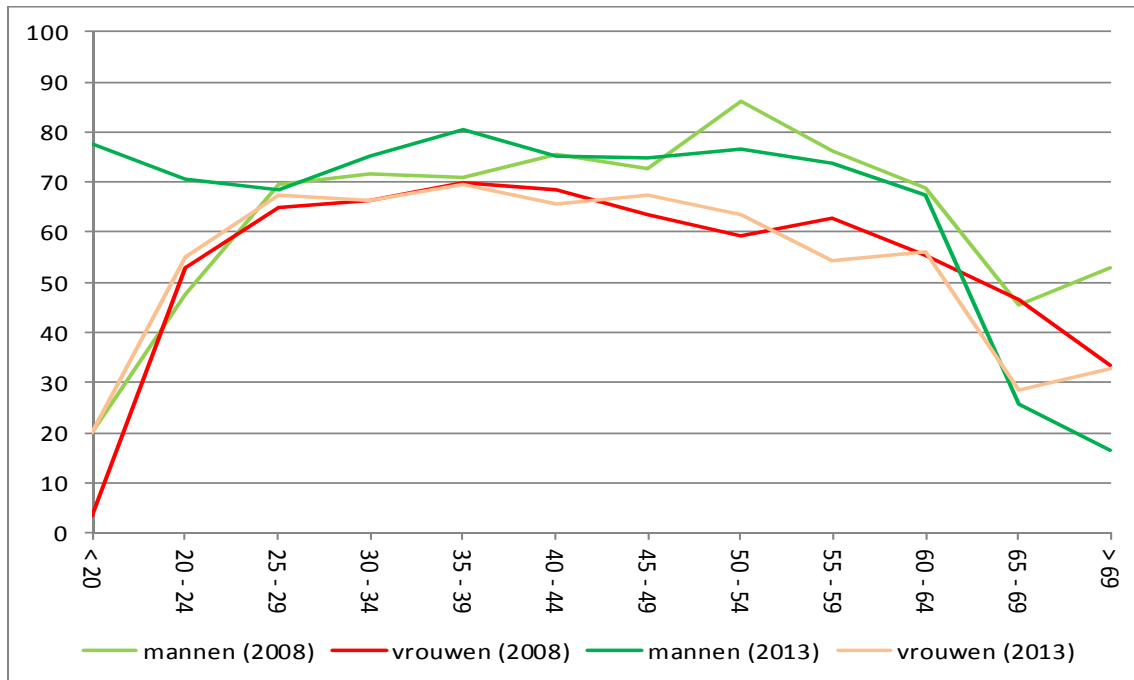
\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.  
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Figuur 8.22 Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume \* per leeftijdscategorie, lokale diensteneconomie, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: hoog arbeidsvolume



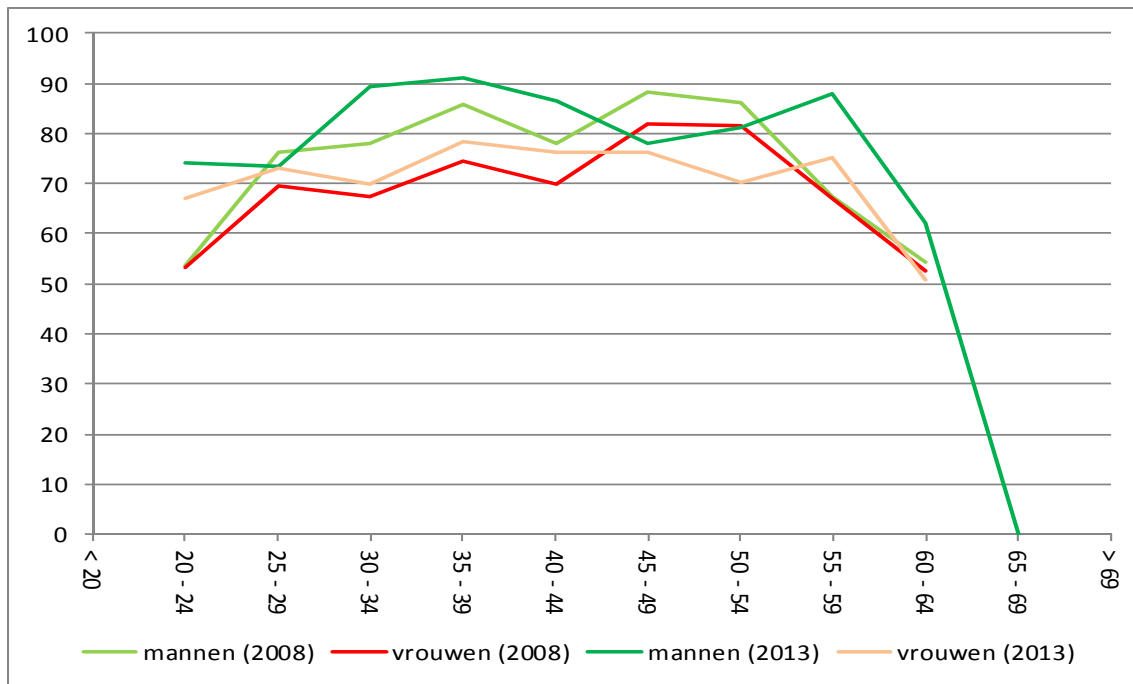
\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.  
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Figuur 8.23 Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume \* per leeftijdscategorie, cultuurspreiding, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: weinig verschil mannen en vrouwen



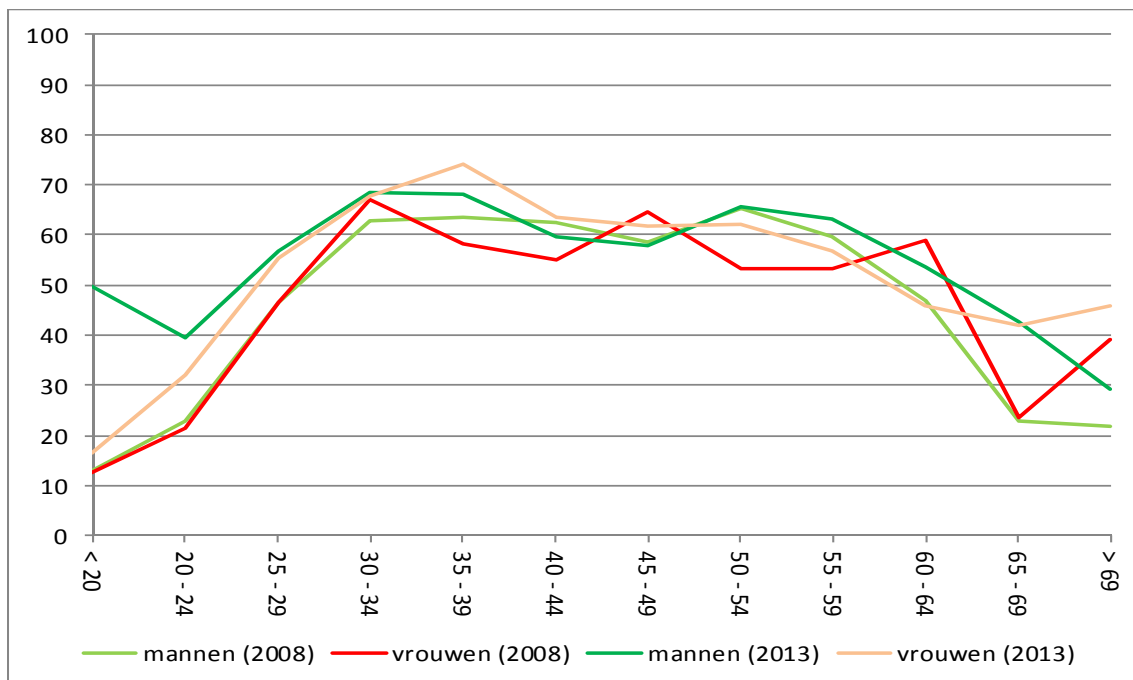
\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.  
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.24** Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume \* per leeftijdscategorie, ontwikkelings-samenwerking en - educatie, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: hoog arbeidsvolume



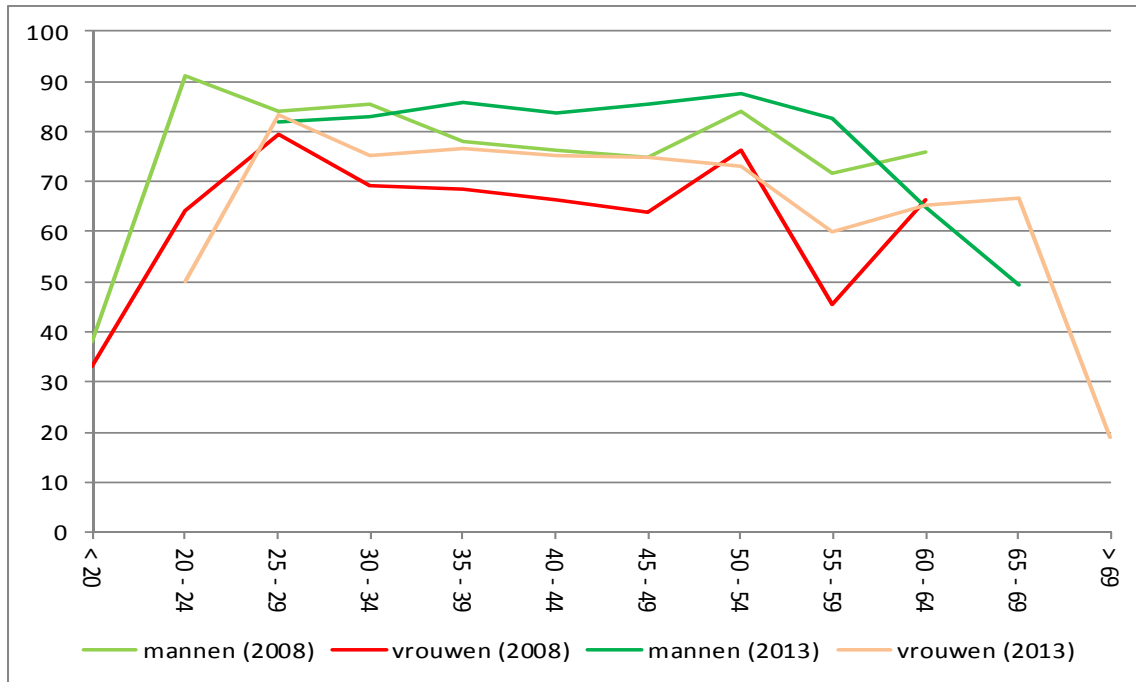
\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.  
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.25** Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume \* per leeftijdscategorie, sport, arbeids-plaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: weinig verschil tussen mannen en vrouwen, laag arbeidsvolume



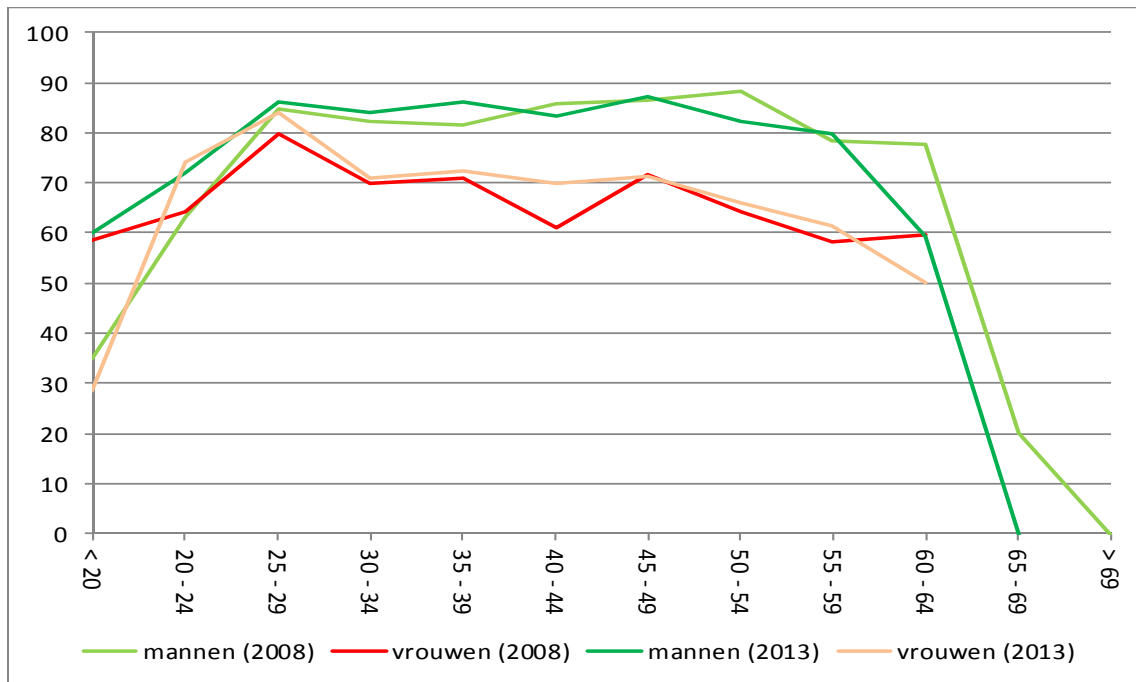
\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.  
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Figuur 8.26** Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume \* per leeftijdscategorie, integratie en inburgering, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: mannen gaan minder werken, vrouwen meer



\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.  
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

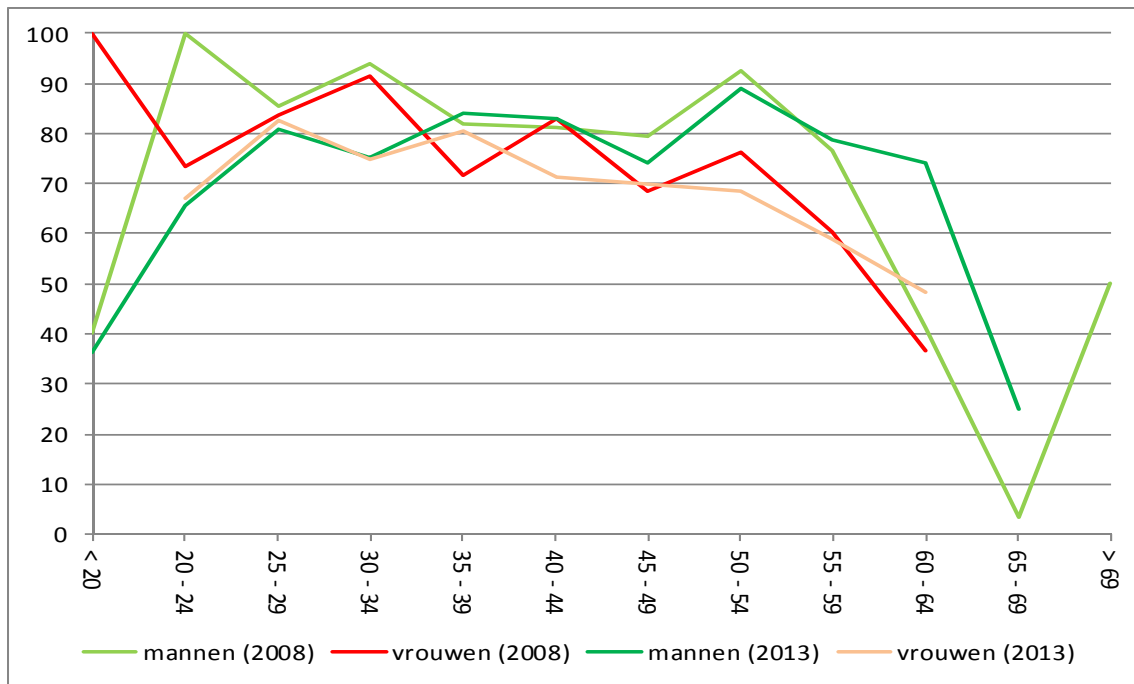
**Figuur 8.27** Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume \* per leeftijdscategorie, milieu-en natuurwerk, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: groot verschil mannen en vrouwen, relatief hoog arbeidsvolume



\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.  
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

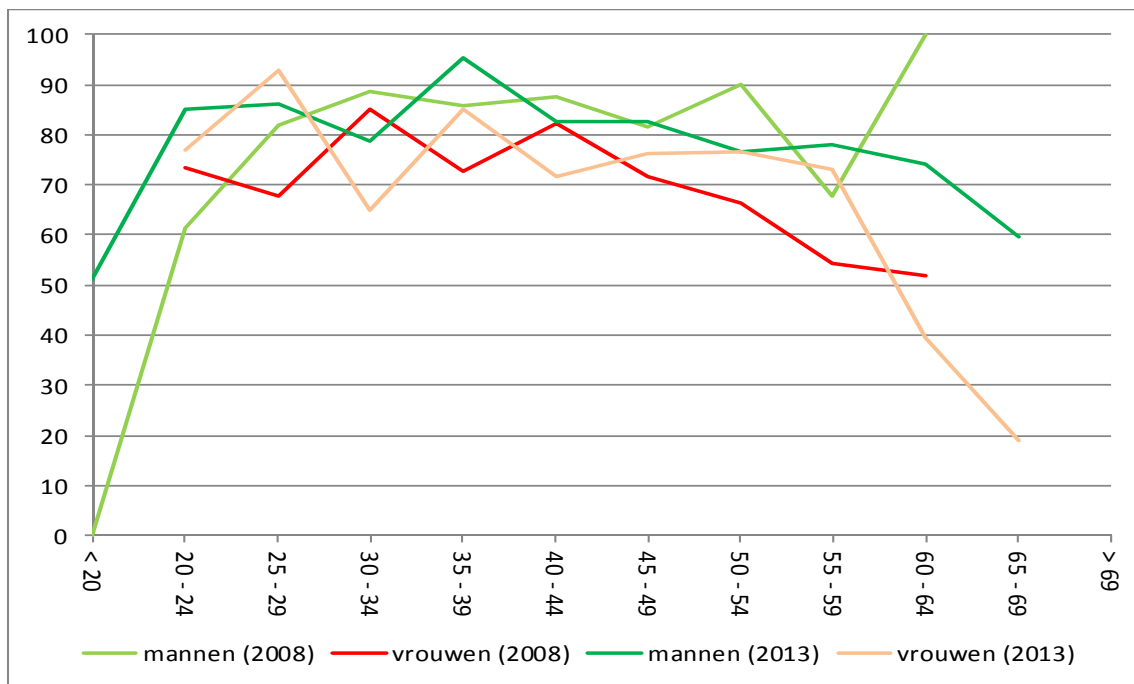


Figuur 8.28 Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume \* per leeftijdscohorte, toerisme, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013, verschillende evoluties afhankelijk van leeftijdsgroep, hoog arbeidsvolume



\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.  
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Figuur 8.29 Aandeel VTE, als indicator voor het arbeidsvolume \* per leeftijdscohorte, media, arbeidsplaatsen, Vlaamse Gemeenschap, 2008 en 2013: verschillende evoluties afhankelijk van leeftijdsgroep, hoog arbeidsvolume



\* Activiteitsgraad = VTE/aantal koppen; uitgedrukt in percentage.  
Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

## 9 | Niet-beschikbaar arbeidsvolume en te vervangen arbeidsvolume

### 9.1 Dynamische analyse van de werkgelegenheid: in-en uitstroom

De socio-culturele sector, en zeker deelsectoren als sport en jeugd, hebben een jonge leeftijdsstructuur, die vaak vernieuwt. Niet zelden is de werkgelegenheid van een bepaalde cohorte in het paritaire subcomité 5 jaar later op hetzelfde niveau of zelfs gestegen, wat wijst op extra ‘aanwervingen’, eventueel ‘herintreders’, in de sector. Deze cijfers slaan op netto bewegingen. De voorzieningen zelf worden geconfronteerd met bruto stromen, personeel dat van het ene naar het andere vertrekt, van het ene PC naar het andere, eventueel van de ene subsector naar de andere. Dit impliceert een veel grotere bruto-uitstroom ... maar even goed een bruto-instroom. De vacature die open valt bij het vertrek van de ene voorziening levert de kandidaat op bij de andere dienst. Deze bruto-stromen brengen wij vooreerst in beeld op basis van een interessante gedetailleerde informatiebron opgesteld door de Administratie WSE<sup>152</sup>.

In wat volgt wordt deze jobmobiliteit van het totale PC 329.01 in kaart gebracht. De reden dat wij deze informatie verder bekijken, is dat deze jobmobiliteit voor een groot stuk de diverse stelsels aanraakt die zouden kunnen leiden tot een daling van het arbeidsvolume. We denken hierbij aan de reeds vermelde stelsels van tijdskrediet (met en zonder motief), maar ook aan het (brug)pensioen. Ook de arbeidsongeschiktheid (primaire arbeidsongeschiktheid en invaliditeit) wordt in beeld gebracht. Daarnaast laat deze bron ons toe om ook de stabiliteit van de werkgelegenheid in deze sector na te gaan.

Op basis van RSZ-data berekent het Departement WSE de in-en uitstroom naar verschillende arbeidsmarktposities gedurende een gans jaar. Om tot de in-en uitstroom te komen worden steeds de veranderingen tussen het ‘statuut van oorsprong’ en het ‘PC’ gegeven. ‘Het statuut van oorsprong geeft de socio-economische positie weer op 31 december van het jaar t-1 van werknemers die tot het betreffende paritair comité toegetroten zijn. Het kan gaan om loontrekkend in een ander paritair comité, een zelfstandig statuut, werkloosheid (met uitkering RVA), werkloosheid (vrijgesteld), tijdskrediet/loopbaanonderbreking, conventioneel brugpensioen, pensioentrekkend (zonder werk of bijverdienste), leefloon/financiële hulp, rechtgevend kind voor kinderbijslag en ‘andere’ statuten. De groep van ‘andere’ statuten is een verzameling van statuten die niet gekend waren in de Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM&SB)’ (Methodologisch rapport, interactieve toepassing sectoren, WSE, p. 4). De instroom wordt in beeld gebracht door na te gaan wat de herkomst is van de personen die werkzaam zijn in het PC op het einde van het jaar. De uitstroom wordt in beeld gebracht door na te gaan waar de personen die in het begin van het jaar in het desbetreffende PC actief waren, zich bevinden op het einde van het jaar. Identiek in beide stromen is de groep personen die in het begin en op het einde van het jaar zich in diezelfde onderneming en nog in hetzelfde PC bevinden. Ook dat laatste kan immers veranderen. Zo merkten wij dat in de loop van die jaren personeel in dezelfde organisatie soms van PC veranderde.

Naast het analyseren van deze stromen in absolute aantallen, worden deze stromen ook in relatieve cijfers bekeken. Deze relatieve cijfers worden door de Administratie WSE de ‘stroomgraden’ genoemd en ingedeeld naar instroomgraad, uitstroomgraad en netto-instroomgraad. Voor het berekenen en interpreteren van deze resultaten baseren we ons grotendeels op het methodologisch

152 Contactpersoon Administratie WSE: Raf Boey.

rapport van de Administratie WSE ('Methodologisch rapport, sectoren, p. 4). We citeren hierbij volgende definitie van de instroomgraad: 'De instroomgraad geeft het aandeel weer van de werknemers die tussen 31 december van het jaar t-1 en 31 december van het jaar t een paritair comité instroomden, vanuit een ander paritair comité of vanuit een niet-loontrekkend statuut, ten opzichte van het totaal aantal werknemers in het paritair comité op 31 december van het jaar t.' Daarnaast wordt de uitstroomgraad als volgt gedefinieerd: 'De uitstroomgraad geeft het aandeel weer van de werknemers die tussen 31 december van het jaar t-1 en 31 december van het jaar t een paritair comité uitstroomden, naar een ander paritair comité of naar een niet-loontrekkend statuut, ten opzichte van het totaal aantal werknemers in het paritair comité op 31 december van het jaar t.' Wij gaan in ons gebruik van deze stroomcijfers de stromen steeds bekijken t.o.v. de werkgelegenheid ('een 'voorraad-' of 'stockvariabele') op het begin van het desbetreffende jaar (of het einde van het jaar voordien).

In onderstaande tabellen worden enerzijds de bruto-instroom, de bruto-uitstroom en de netto-instroom weergegeven en dit zowel in absolute als relatieve cijfers. Anderzijds worden de totale werkelijke stromen (in absolute cijfers) en de stroomgraden (in relatieve cijfers) weergegeven.

Wat de statuten betreft, zijn er stelsels die geen werkelijke in-of uitstroom inhouden, meer bepaald 'Lt - Zelfde PC - niet jobmobiel' betreft een loontrekkende die in het gehele kalenderjaar dezelfde job uitoefende in hetzelfde PC; 'Lt - Zelfde PC - jobmobiel': betreft een loontrekkende die binnen hetzelfde paritair comité van werkgever veranderd is; en ten slotte betreft 'Lt - Zelfde PC - tussentijds mobiel' een loontrekkende die op beide momenten (begin en einde van het jaar) in hetzelfde paritair comité werkte, maar tussentijds een poos niet-loontrekkend geweest is. Daarnaast moeten we opmerken dat de statuten loopbaanonderbreking/tijdscrediet enkel slaan op de voltijdse opnames van deze stelsels. Indien een werknemer dus gebruik maakt van deeltijdse loopbaanonderbreking/tijdscrediet wordt hij als loontrekkende (niet-jobmobiel) gecatalogiseerd. De loontrekkenden die vallen onder het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) zowel met vrijstelling als zonder vrijstelling van IWZ ('inschrijving als werkzoekende'), worden bij het conventioneel brugpensioen ondergebracht. 'Rechtgevend Kind voor Kinderbijslag' komt overeen met de jongeren die pas de school verlaten hebben.

Bij de berekening van de werkelijke in-en uitstroom wordt er abstractie gemaakt van de drie statuten die geen netto-instromen opleveren (met name 'Lt - Zelfde PC - niet jobmobiel', 'Lt - Zelfde PC - jobmobiel', 'Lt - Zelfde PC - tussentijds mobiel'). De in-en uitstroomgraad zijn hierbij een indicator voor de jobstabiliteit van de sector. Hoe lager deze percentages zijn, hoe stabielere de werkgelegenheid in de sector is. Of omgekeerd: naarmate het aantal personen dat niet van job verandert plus de twee bovengenoemde categorieën, des te stabielere is de werkgelegenheid in de sector.

In onderstaande tabellen wordt de werkelijke dynamiek o.b.v. bruto-stromen in de sector en per deelsectoren weergegeven. Uit deze stroomcijfers valt duidelijk af te leiden dat er bijna evenveel werknemers jaarlijks instromen in een bepaald stelsel (van arbeidsduurvermindering) als binnen het jaar er ook uitstromen uit datzelfde stelsel en elkaar dus in evenwicht houden. We kunnen hierbij vaststellen dat ongeveer 80% van de werknemers binnen het jaar binnen het PC 329.01 blijft tewerkgesteld, hetgeen een zekere mate van stabiliteit van tewerkstelling in de sector aantoont. In vergelijking met de social profit die wij bestudeerden in Lamberts, Pacolet, Hendrickx, Terlinden, Vanormelingen en De Groof (2014), is dat evenwel redelijk laag. Dit kan veroorzaakt zijn door een aantal segmenten die wel een grotere volatiliteit kennen. De tabel geeft de netto-instroom weer dat de sector steeds toeneemt tussen 2007-2010. Enkel 2008 kent echter een kleine netto-uitstroom doordat de bruto-uitstroom in dat jaar maar liefst 26% van de werkgelegenheid bedraagt in vergelijking met de 21% in de andere jaren. Deze waargenomen extra bruto-uitstroom werd in grote mate tot stand gebracht door de overgang van het zittend personeel naar de overheid en andere PC's (zelfde werkgever). In absolute aantallen zien we voor 2010 een bruto-instroom van bijna 5 000, hetgeen overeenkomt met 26% van de werkgelegenheid in het PC. Daartegenover staat een bruto-uitstroom van ongeveer 4 000, wat neerkomt op 21% van de werkgelegenheid. De netto-

stroom die bijgevolg 850 bedraagt komt overeen met 4,5% van de werkgelegenheid. Maar liefst 2,6% van de netto-instroom is te wijten aan de instroom van jongeren ('rechtgevend kind voor kinderbijslag'). Daarnaast komt 2,3% vanuit de vergoede werkloosheid. De grootste netto-uitstroom, met name 1,1% van de werkgelegenheid, wordt verklaard door de uitstroom naar andere PC's. In werkelijkheid is de stabiliteit zelfs iets lager omdat onderstaande tabel 9.2 illustreert dat rond de 74% niet van job verandert terwijl nog 5% 'mobiel' of 'tussentijds' mobiel is (betekenis zie boven).

Een soortgelijke analyse omtrent het verloop binnen de socioculturele sector kwam aan bod in een andere HIVA-studie (Jacobs, De Cuyper, Heylen & De Rick, 2013). In deze studie werd op basis van administratieve gegevens (steekproef) van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (KSZ DWH AM&SB) het personeelsverloop op het niveau van de werksoorten in kaart gebracht. Wat de werknemersstromen (naar statuut)<sup>153</sup> in het gehele PC 329.01 in 2009 betreft, kwamen ze tot een instroompercentage van 30%, hetgeen dus iets hoger ligt dan een vergelijkbare indicator die wij berekenen in tabel 9.2 (26,6% voor 2009), en een uitstroompercentage van 21%, dat nog meer in lijn ligt met de bevindingen op basis van de WSE-data. In deze studie wordt bovendien het relatief grote verloop van jongeren op korte termijn (binnen het jaar) aangehaald. Zo bestond het personeelsverloop in 2008 uit ongeveer 6,8% van de werknemers waarvan 68% jonger was dan 35 jaar en 35% zelfs jonger dan 25 jaar.

---

<sup>153</sup> Bij de in-en uitstroomcijfers naar statuut werden enkel de globale stroomcijfers weergegeven (er werd bijvoorbeeld geen onderscheid gemaakt tussen uitstroom naar werk en niet-werk). De stromen in en uit de sector als de stromen tussen de deelsectoren (intrasectorale stromen) werden wel in beeld gebracht. Stromen tussen organisaties dan wel weer niet.

Tabel 9.1 Overzicht jobmobiliteit PC 329.01 weergegeven via bruto-instroom, bruto-uitstroom en netto-instroom, in absolute aantallen (koppen), Vlaams Gewest, evolutie tussen 2007-2010

Statuut bestemming	2007			2008			2009			2010		
	bruto- instroom	bruto- uitstroom	netto- instroom	bruto- instroom	bruto- uitstroom	netto- instroom	bruto- instroom	bruto- uitstroom	netto- instroom	bruto- instroom	bruto- uitstroom	netto- instroom
Lt - zelfde PC - niet jobmobiel	12 741	12 741	0	12 437	12 437	0	13 338	13 338	0	14 122	14 122	0
Lt - zelfde PC - jobmobiel	394	394	0	506	506	0	401	401	0	406	406	0
Lt - zelfde PC - tussentijds mobiel	441	441	0	434	434	0	470	470	0	442	442	0
Overheid/PC onbekend	478	647	-169	564	965	-401	503	705	-202	553	622	-69
Rechtgevend kind voor kinderbijslag	553	110	443	635	147	488	640	181	459	672	185	487
Ander statuut <sup>1</sup>	544	357	187	494	419	75	555	407	148	571	411	160
Ander PC	810	1 009	-199	942	1 138	-196	979	844	135	786	1 005	-219
Zelfstandig	126	160	-34	136	147	-11	146	142	4	147	146	1
Vergoede werkloosheid	1 182	627	555	1 087	721	366	1 183	814	369	1 320	890	430
Werkloosheid (vrijstelling)	181	79	102	174	83	91	218	75	143	171	77	94
Arbeidsongeschiktheid <sup>2</sup>	78	102	-24	76	158	-82	73	132	-59	84	144	-60
Uitzendarbeid (PC 322)	121	158	-37	140	108	32	151	77	74	141	143	-2
Loopbaanonderbreking/tijdskrediet	94	106	-12	73	115	-42	97	122	-25	103	122	-19
Pensioen	30	78	-48	22	82	-60	19	70	-51	16	87	-71
Leefloon/financiële hulp	107	55	52	117	44	73	140	67	73	160	84	76
Ander PC - zelfde werkgever	138	147	-9	171	517	-346	87	178	-91	195	154	41
Conventioneel brugpensioen	1	28	-27	1	26	-25	2	21	-19	26	26	0
Totaal	18 019	17 239	780	18 009	18 047	-38	19 002	18 044	958	19 915	19 066	849
<b>Totaal werkelijke stromen</b>	<b>4 443</b>	<b>3 663</b>	<b>780</b>	<b>4 632</b>	<b>4 670</b>	<b>-38</b>	<b>4 793</b>	<b>3 835</b>	<b>958</b>	<b>4 945</b>	<b>4 096</b>	<b>849</b>

<sup>1</sup> Het betreft een restcategorie van statuten die niet gekend zijn bij de instellingen van sociale zekerheid (bv. huishouden, zwart werk, ...).

<sup>2</sup> Personen in arbeidsongeschiktheid worden geteld op basis van niet-arbeidsgepresteerde uren, onafhankelijk van het feit of de persoon in kwestie onder contract staat.

Bron Data administratie WSE (Raf Boey)

Tabel 9.2 Overzicht jobmobiliteit PC 329.01 weergegeven via bruto-instroom, bruto-uitstroom en netto-instroom, in percentage\* (koppen), Vlaams Gewest, evolutie tussen 2007-2010

Statuut bestemming	2007			2008			2009			2010		
	bruto- instroom	bruto- uitstroom	netto- instroom	bruto- instroom	bruto- uitstroom	netto- instroom	bruto- instroom	bruto- uitstroom	netto- instroom	bruto- instroom	bruto- uitstroom	netto- instroom
Lt - zelfde PC - niet jobmobiel	73,9	73,9	0,0	68,9	68,9	0,0	73,9	73,9	0,0	74,1	74,1	0,0
Lt - zelfde PC - jobmobiel	2,3	2,3	0,0	2,8	2,8	0,0	2,2	2,2	0,0	2,1	2,1	0,0
Lt - zelfde PC - tussentijds mobiel	2,6	2,6	0,0	2,4	2,4	0,0	2,6	2,6	0,0	2,3	2,3	0,0
Overheid/PC onbekend	2,8	3,8	-1,0	3,1	5,3	-2,2	2,8	3,9	-1,1	2,9	3,3	-0,4
Rechtgevend kind voor kinderbijslag	3,2	0,6	2,6	3,5	0,8	2,7	3,5	1,0	2,5	3,5	1,0	2,6
Ander statuut	3,2	2,1	1,1	2,7	2,3	0,4	3,1	2,3	0,8	3,0	2,2	0,8
Ander PC	4,7	5,9	-1,2	5,2	6,3	-1,1	5,4	4,7	0,7	4,1	5,3	-1,1
Zelfstandig	0,7	0,9	-0,2	0,8	0,8	-0,1	0,8	0,8	0,0	0,8	0,8	0,0
Vergoede werkloosheid	6,9	3,6	3,2	6,0	4,0	2,0	6,6	4,5	2,0	6,9	4,7	2,3
Werkloosheid (vrijstelling)	1,0	0,5	0,6	1,0	0,5	0,5	1,2	0,4	0,8	0,9	0,4	0,5
Arbeidsongeschiktheid	0,5	0,6	-0,1	0,4	0,9	-0,5	0,4	0,7	-0,3	0,4	0,8	-0,3
Uitzendarbeid (PC 322)	0,7	0,9	-0,2	0,8	0,6	0,2	0,8	0,4	0,4	0,7	0,8	0,0
Loopbaanonderbreking/tijdskrediet	0,5	0,6	-0,1	0,4	0,6	-0,2	0,5	0,7	-0,1	0,5	0,6	-0,1
Pensioen	0,2	0,5	-0,3	0,1	0,5	-0,3	0,1	0,4	-0,3	0,1	0,5	-0,4
Leefloon/financiële hulp	0,6	0,3	0,3	0,6	0,2	0,4	0,8	0,4	0,4	0,8	0,4	0,4
Ander PC - zelfde werkgever	0,8	0,9	-0,1	0,9	2,9	-1,9	0,5	1,0	-0,5	1,0	0,8	0,2
Conventioneel brugpensioen	0,0	0,2	-0,2	0,0	0,1	-0,1	0,0	0,1	-0,1	0,1	0,1	0,0
Totaal	104,5	100,0	4,5	99,8	100,0	-0,2	105,3	100,0	5,3	104,5	100,0	4,5
<b>Totaal werkelijke stromen</b>	<b>25,8</b>	<b>21,2</b>	<b>4,5</b>	<b>25,7</b>	<b>25,9</b>	<b>-0,2</b>	<b>26,6</b>	<b>21,3</b>	<b>5,3</b>	<b>25,9</b>	<b>21,5</b>	<b>4,5</b>

\* Percentages worden steeds berekend als de verhouding tussen de bruto-stroom (instroom, uitstroom of netto-stroom) en de werkgelegenheid ('stock') begin van het jaar, cijfers te lezen in het totaal van de kolom 'bruto-uitstroom' (in absolute aantallen) van dat jaar.

Bron Data administratie WSE (Raf Boey)

In de dynamische statistieken van de Administratie WSE is ook informatie beschikbaar naar leeftijd. Onderstaande tabel leert ons dat de netto-uitstroom omwille van tijdskrediet, zeer beperkt te noemen is en dit over alle jaren, maar opvallend is hierbij dat voornamelijk de leeftijdsgroep 25-49-jarigen beroep doen op tijdskrediet.

**Tabel 9.3**      **Overzicht jobmobiliteit tijdskrediet PC 329.01, weergegeven via bruto-instroom, bruto-uitstroom en netto-instroom, in percentage van werkgelegenheid per relevante leeftijdsgroep (koppen), Vlaams Gewest, evolutie tussen 2007-2010**

	Instroom vanuit tijdskrediet naar arbeidsmarkt (PC)				Uitstroom uit arbeidsmarkt (PC) naar tijdskrediet				Netto-instroom vanuit tijdskrediet naar arbeidsmarkt (PC)			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
<25	0,14	0,06	0,13	0,00	0,34	0,19	0,32	0,30	-0,20	-0,13	-0,19	-0,30
25-49	0,67	0,52	0,69	0,71	0,72	0,80	0,85	0,83	-0,05	-0,28	-0,15	-0,13
50+	0,18	0,09	0,14	0,18	0,28	0,19	0,20	0,10	-0,11	-0,09	-0,06	0,08
<b>Totaal</b>	<b>0,55</b>	<b>0,40</b>	<b>0,54</b>	<b>0,54</b>	<b>0,61</b>	<b>0,64</b>	<b>0,68</b>	<b>0,64</b>	<b>-0,07</b>	<b>-0,23</b>	<b>-0,14</b>	<b>-0,10</b>

Bron Data administratie WSE (Raf Boey)

## 9.2 Het niet-beschikbaar arbeidsvolume omwille van diverse stelsels van arbeidsduurvermindering

In wat volgt, zal de analyse gebaseerd zijn op RSZ-cijfers op basis van ‘tewerkgestelde werknemers’ aangezien een aantal omvangrijke arbeidsduurverminderingssystemen (tijdskrediet en thematische verloven) enkel op het niveau van totale PC 329.01 kunnen besproken worden. Een diepgaande analyse naar werksoorten (op basis van arbeidsplaatsen) is in dit hoofdstuk dus niet mogelijk.

### 9.2.1 Omvang volume AV

In dit deel gaan we kijken in welke mate er arbeidsvolume niet-beschikbaar gaat zijn door de toekenning van extra verlofdagen, met name de arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen) dat, door enerzijds het stelsel van extra verlof (35-44 jaar) en anderzijds vrijstelling van arbeidsprestaties (vanaf 45 jaar). Het aantal personen dat valt binnen deze leeftijdsgroepen is reeds aangehaald bij de beschrijving van de parameter leeftijd in vorig hoofdstuk. In bijlage 6 wordt deze verlofrechten in het PC 329.01 verder omschreven. In onderstaande tabel vatten wij het aantal extra verlofdagen per leeftijdsgroep samen dat wij hanteren in onze berekening. Wij standaardiseren naar uren per week, waarbij 6 dagen per kalenderjaar gelijk is aan 1 uur per week.

**Tabel 9.4**      **Overzicht leeftijdsgebonden verlofdagen (AV-dagen), PC 329.01, Vlaanderen, 2014**

Leeftijdscategorie	Algemene omschrijving	Aantal uren per week
35-44	5 verlofdagen/kalenderjaar	0,83
45-49	36 uur/week presteren	2
50-54	34 uur/week presteren	4
>55	32 uur/week presteren	6

Bron Sarah De Groof (bijlage 6)

In onderstaande tabel wordt er een overzicht gegeven van de impact van deze AV-dage, dit in aantal voltijdse equivalenten. Wij schetsen de situatie in het verleden (2009), het heden (2014) en de

toekomst (tot 2059). In feite staan de jaartallen hier voor het jaar vroeger (2008 en 2013). Het startjaar wordt met één jaar verschoven omwille van de beschikbaarheid van de gegevens en om zo toch in lijn te zijn met het manpowerplanningsmodel I uit het rapport ‘Tempus Fugit’, waar het heden ook ‘gekalibreerd’ was op het jaar 2014.

Het niet-beschikbaar arbeidsvolume zal naarmate te tijd vordert sterk toenemen. In 2039 wordt een maximum bereikt van 932 VTE. Het aantal begunstigden zal voornamelijk sterk toenemen in de leeftijdscategorie 55+.

**Tabel 9.5 Aantal VTE die moeten vervangen worden als gevolg van de AV en AV-dagen (tewerkgestelde werknemers), PC 329.01, Vlaams Gemeenschap, 2009-2059 (2de kwartaal)**

Leeftijdscategorie	2009	2014	2019	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
35-44	87	96	116	122	108	99	96	95	97	105	112
45-49	110	102	105	123	151	136	120	114	113	111	118
50-54	163	201	185	190	222	274	247	217	206	205	200
55+	171	281	348	348	344	387	469	467	414	384	376
<b>Totaal</b>	<b>530</b>	<b>681</b>	<b>754</b>	<b>783</b>	<b>826</b>	<b>896</b>	<b>932</b>	<b>893</b>	<b>831</b>	<b>804</b>	<b>806</b>

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

## 9.2.2 Omvang andere niet-beschikbaar arbeidsvolumes: tijdskrediet, diverse verlofstelsels

In de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (Cao. nr. 103) worden deze stelsels van arbeidsduurvermindering of (tijdelijke) inactiviteit gedefinieerd.

Bij het opnemen van tijdskrediet, krijgt een werknemer een onderbrekingsuitkering van de RVA. De voorwaarden en duur van het tijdskrediet werd reeds in hoofdstuk 2 kort verduidelijkt. Sinds 2001 kan de werknemer in een stelsel van tijdskrediet (tewerkgesteld binnen het Vlaams Gewest) bovenop een RVA-uitkering beroep doen op een aanmoedigingspremie van de Vlaamse Overheid. Om hierop recht te hebben, moet de werknemer onder één van volgende 5 ‘krediettypes’<sup>154</sup> vallen: zorgkrediet, opleidingskrediet, krediet in het kader van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, loopbaankrediet en landingsbaan. In 2009 was het zorgkrediet het meest gebruikte krediettype (87%). De begunstigden waren in 2009 voor bijna 52% werknemers tussen de 26 en 35 jaar. De aanmoedigingspremie is beperkt tot 2 jaar. In 2009 maakten 5 981 personen tewerkgesteld in de social profit gebruik van zo een aanmoedigingspremie. Deze premie blijkt een stuk hoger te liggen dan in de privésector (Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, Jaarverslag 2013).

Voor het in beeld brengen van de RVA-gesubsidieerde stelsels van arbeidsduurvermindering, meer bepaald het tijdskrediet en thematisch verlof, konden we beroep doen op statistieken die ons beschikbaar werden gesteld door de Directie Statistieken van de RVA.<sup>155</sup> Deze maandelijkse gegevens werden ons naar PC en per weerhouden leeftijdsgroepen (20-24,25-29, ...) ter beschikking gesteld en dit per gewest. De RVA-statistieken tellen de fysieke eenheden per maand. De fysieke eenheden komen overeen met koppen ‘die minstens één dag genoten hebben van een RVA-uit-

<sup>154</sup> Voorwaarden per krediettype: - het zorgkrediet voor de werknemer die een thematisch verlof opneemt.

(ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of verlof voor palliatieve zorgen), -het loopbaankrediet voor de werknemer die meer dan 5 jaar in de sector werkt en volledige loopbaanonderbreking neemt, - de landingsbanen voor 50-plussers die tot de pensioenleeftijd hun arbeidsduur verminderen, - het opleidingskrediet voor wie tijdskrediet neemt om een erkende opleiding te volgen, - steun voor wie zijn arbeidsduur moet verminderen in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering (Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, Jaarverslag 2013).

<sup>155</sup> Contactpersoon RVA Leen Vranckx.



kering?. Aangezien we voor het tijdskrediet het detail van mate van arbeidsduurvermindering kennen, voltijds, halftijds, of 1/5 vermindering, kunnen we eenvoudig de overeenstemmende VTE's berekenen. Via de RVA-data konden wij ook beschikken over het gebruik van brugpensioen (huidige term 'SWT', Stelsels van Werkloosheid met Bedrijfstoelage), naar NACE-code (2 digit), maar dit kon wij in onze verdere studie niet gebruiken aangezien niveau van 2 digit te ruim is voor onze analyse binnen de 'meer specifieke' scope van het PC 329.01. Een 'minimale' inschatting van het aantal personen in stelsels van SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid hebben we trachten te bekomen door de uitstroom te berekenen van de personen in de leeftijdscategorieën 50-54 en 55-59 in 2008 die 5 jaar later 'verdwijnen'. Dit is eerder een minimale raming omdat het beknot is door het feit dat wij enkel de verschuiving over jaar kunnen meenemen.

Om toch een realistische benadering te bekomen van het aantal werknemers in één van deze stelsels, moeten we het aantal begunstigden in het PC en het paritair subcomité samentellen.<sup>156</sup> Bovendien zijn de RVA-stelsels (tijdskrediet en thematische verloven) enkel beschikbaar voor het Vlaams Gewest en niet de Vlaamse Gemeenschap. In wat volgt zullen we spreken van Vlaanderen als een mix van enerzijds werkgelegenheidscijfers (incl. AV, brugpensioen/vervroegd pensioen/primaire arbeidsongeschiktheid en deeltijds werk) voor de Vlaamse Gemeenschap en de RVA-stelsels (tijdskrediet en thematisch verlof) voor het Vlaams Gewest.

In onderstaande tabel 9.6 zien we dat ongeveer 6% van de werkgelegenheid in het PC 329 gebruik maakt van tijdskrediet. Dit percentage ligt iets hoger dan in de rest van de social profit (5%) en de totale Vlaamse arbeidsmarkt (5,7%). Daarnaast zien we tabel 9.7 dat het aantal gebruikers van tijdskrediet zowel in relatieve cijfers (als % van totale werkgelegenheid) als in absolute cijfers lichtjes is toegenomen tussen 2008 en 2013: in absolute cijfers in VTE van 360 naar 470, in relatieve cijfers (verhouding VTE/totale werkgelegenheid in koppen) van 1,94% naar 2,36%. In het specifieke stelsel van de landingsbanen zien we dat in 2013 ongeveer 3% van de werknemers gebruik maakten van dit stelsel. In percentage van de werkgelegenheid 50-plussers zien we dat het aantal personen in landingsbanen tussen 2008 en 2013 constant is gebleven rond de 11%. Deze constante evolutie wordt ook voor de jongere gebruikers van tijdskrediet waargenomen, al ligt daar het percentage met 3,5% een stuk lager.

<sup>156</sup> Het PC 329.01 wordt samengeteld met het PC 329.00. Een belangrijke opmerking die we namelijk moeten maken, is dat het gros van de begunstigden volgens de RVA-statistieken zich bevinden in de paritaire comités en niet in de paritaire subcomités. Dit is in tegenstelling met de RSZ-cijfers die ons wel naar paritair subcomité geleverd werden.

Tabel 9.6 Aantal werknemers in tijdskrediet, per PC binnen PC 329.01 (Vlaams Gewest), social profit (België)\* en totale arbeidsmarkt (België), in absolute aantallen (koppen) en in percentage van totale werkgelegenheid, 30 juni 2013

PC*	Voltijds, met uitkering	Vermindering 1/2, met uitkering			Vermindering 1/5, met uitkering			Zonder uitkeringen	Tijdskrediet (alle vormen)
		Algemeen stelsel	Algemeen stelsel	Einde loopbaan	Totaal	Algemeen stelsel	Einde loopbaan	Totaal	Totaal
<b>In koppen</b>									
<b>329</b>	<b>77</b>	<b>102</b>	<b>352</b>	<b>454</b>	<b>402</b>	<b>294</b>	<b>696</b>	<b>45</b>	<b>1 272</b>
Social profit België	1 065	2 312	7 743	10 055	7 740	6 308	14 048	865	26 033
Totale Arbeidsmarkt België	7 764	9 842	38 440	48 282	56 918	77 600	134 518	7 026	197 590
<b>In percentage totale werkgelegenheid</b>									
<b>329</b>	<b>0,37</b>	<b>0,49</b>	<b>1,70</b>	<b>2,19</b>	<b>1,94</b>	<b>1,42</b>	<b>3,35</b>	<b>0,22</b>	<b>6,13</b>
Social profit België	0,21	0,46	1,55	2,01	1,54	1,26	2,80	0,17	5,19
Totale Arbeidsmarkt België	0,23	0,29	1,12	1,40	1,65	2,25	3,90	0,20	5,73

\* Weerhouden social profit bestaande uit PC 152, PC 225, PC 304, PC 318, PC 319, PC 327, PC 329, PC 330, PC 331, PC 332, PC 337.

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data en RSZ-jaarverslag, (Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het 2de kwartaal 2013)

Tabel 9.7 Tijdskrediet\*, in koppen en VTE, uitgedrukt in absolute aantallen en als percentage van totale werkgelegenheid, Vlaams Gewest 2008 en 2013

PC	2008				2013				2008				2013			
	Tijds-krediet, voltijds	Tijds-krediet, vermindering 1/2	Tijds-krediet, vermindering 1/5	Totaal	Tijds-krediet, voltijds	Tijds-krediet, vermindering 1/2	Tijds-krediet, vermindering 1/5	Totaal	Tijds-krediet, voltijds	Tijds-krediet, vermindering 1/2	Tijds-krediet, vermindering 1/5	Totaal	Tijds-krediet, voltijds	Tijds-krediet, vermindering 1/2	Tijds-krediet, vermindering 1/5	Totaal
	<b>Tijds-krediet in koppen (absolute aantallen)</b>								<b>Tijds-krediet in VTE (absolute aantallen)</b>							
329 (incl. 329.01)	125	285	469	879	96	460	711	1 267	125	143	94	361	96	230	142	468
	<b>Tijds-krediet in koppen (in percentage van totale werkgelegenheid in koppen)</b>								<b>Tijds-krediet in VTE (in percentage van totale werkgelegenheid in koppen)</b>							
329 (incl. 329.01)	0,67	1,53	2,52	4,72	0,46	2,22	3,42	6,10	0,67	0,76	0,50	1,94	0,46	1,11	0,68	2,26

\* Tijds-krediet met en zonder uitkering.

Bron Eigen verwerking RSZ-data (administratie WSE) en RVA-data

We moeten hierbij opmerken dat de cijfers uit tabel 9.6 en tabel 9.7 lichtjes van elkaar afwijken. Beide tabellen zijn op verschillende databronnen gebaseerd, het ene bestand omvat een indeling van cijfers naar leeftijd, terwijl het andere bestand enkel de totalen weergeeft.

**Tabel 9.8 Tijdskrediet (in koppen) in % als verhouding tussen aantal werknemers in tijdskrediet en totale werkgelegenheid (in koppen) ingedeeld naar 2 leeftijdscategorieën (<50 en >50), Vlaams Gewest, 2008-2013**

Leeftijdscategorie	2008				2013			
	Tijds-krediet, voltijds	Tijds-krediet, vermindering 1/2	Tijds-krediet, vermindering 1/5	Totaal	Tijds-krediet, voltijds	Tijds-krediet, vermindering 1/2	Tijds-krediet, vermindering 1/5	Totaal
<50 jaar	0,70	0,64	2,03	3,37	0,53	0,60	2,34	3,47
>50 jaar	3,00	2,52	7,41	11,24	1,67	1,87	7,30	10,83

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

**Tabel 9.9 Tijdskrediet eindeloopbaan, Vlaams Gewest (einde 2de kwartaal, 2013)**

	In koppen			In % van totale werkgelegenheid		
	Vermin-dering 1/2	Vermin-dering 1/5	Totaal	Vermin-dering 1/2	Vermin-dering 1/5	Totaal
329 (incl. 329.01)	350	294	644	1,69	1,42	3,10
Social profit Vlaams Gewest	7 743	6 308	14 051	2,66	2,17	4,83
Totale Arbeidsmarkt Vlaams Gewest	38 440	77 600	116 040	1,84	3,72	5,56

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

### 9.2.3 Globale impact van diverse stelsels arbeidsduurvermindering en inactiviteit: impact stelsels arbeidsduurvermindering op arbeidsvolume (stock-analyse)

In dit deel wordt dynamiek van herverdeling van arbeid via de diverse stelsels van arbeidsduurvermindering in beeld gebracht. Vooreerst wijzen wij toch even op de correcties die wij hebben aangebracht ten opzichte van de werkelijke aantallen personen werkzaam in de sector en hun VTE, met name 20 760 koppen en 16 708 VTE. Met name het aantal personen wordt opgehoogd met het aantal personen in voltijds tijdskrediet en de personen in brugpensioen en pensioen en ten dele ook personen in arbeidsongeschiktheid en invaliditeit indien zijn niet meer geteld zijn als werknemer. De groep in voltijds tijdskrediet is een exact gegeven, de rest is een beknotte inschatting op basis van de vergelijking per leeftijdsgroep van de werkgelegenheid in 2008 en voor die leeftijdsgroepen 5 jaar later en 5 jaar ouder in 2013. Na de ophoging, tellen we 21 619 koppen in de sector. De tweede correctie is dat wij de werkelijke VTE van 16 708 reduceren met de VTE voor de VAP-dagen om een VTE exclusief VAP-dagen te kennen, namelijk 16 027. Dezelfde cijfers zijn weergegeven voor 2019.

Aangezien de data omtrent de stelsels van arbeidsduurvermindering gesubsidieerd door de RVA enkel beschikbaar zijn naar PC, zal de analyse enkel uitgevoerd worden voor het PC 329.01 in zijn totaliteit.

Uit onderstaande tabellen en bijhorende grafieken kunnen we zien dat voor het PC 329.01 er 26% arbeidsvolume niet-beschikbaar is. Naast de boven besproken redenen van dit gebruik van AV-dagen, tijdskrediet, brugpensioen, vervroegd pensioen en mogelijk ook arbeidsongeschiktheid, is

hier ook het resterende arbeidsvolume dat niet-beschikbaar is omwille van ‘vrijwillig’ en niet aangemoedigd deeltijds werk te vinden. Wij zetten vrijwillig tussen aanhalingstekens omdat dit in de arbeidseconomie niet automatisch als vrijwillig wordt aangenomen, maar vaak ook gebeurt omdat enkel deeltijds werk beschikbaar is. Als we kijken naar het belang van de afzonderlijke stelsels als aandeel van het totaal niet-beschikbaar arbeidsvolume, kunnen we vaststellen dat de AV-dagen de omvangrijkste groep vormt (12,2%), op de voet gevolgd door vervroegd (brug)pensioen en arbeidsongeschiktheid (11,3%). Het aandeel van tijdskrediet bedraagt daarnaast 8,4% en het aandeel van thematisch verlof bedraagt 4%. Het aandeel het zuiver deeltijds werk in het PC 329.01 bedraagt ten slotte 64%. We moeten hierbij opmerken dat deze relatieve cijfers vertekend zijn doordat ze berekend worden ten opzichte van het niet-beschikbaar arbeidsvolume.

**Tabel 9.10**    **Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute cijfers (in koppen en VTE) en in relatieve cijfers als percentage van het aangegeven arbeidsvolume (tewerkgestelde werknemers), PC 329.01, Vlaanderen, 2013**

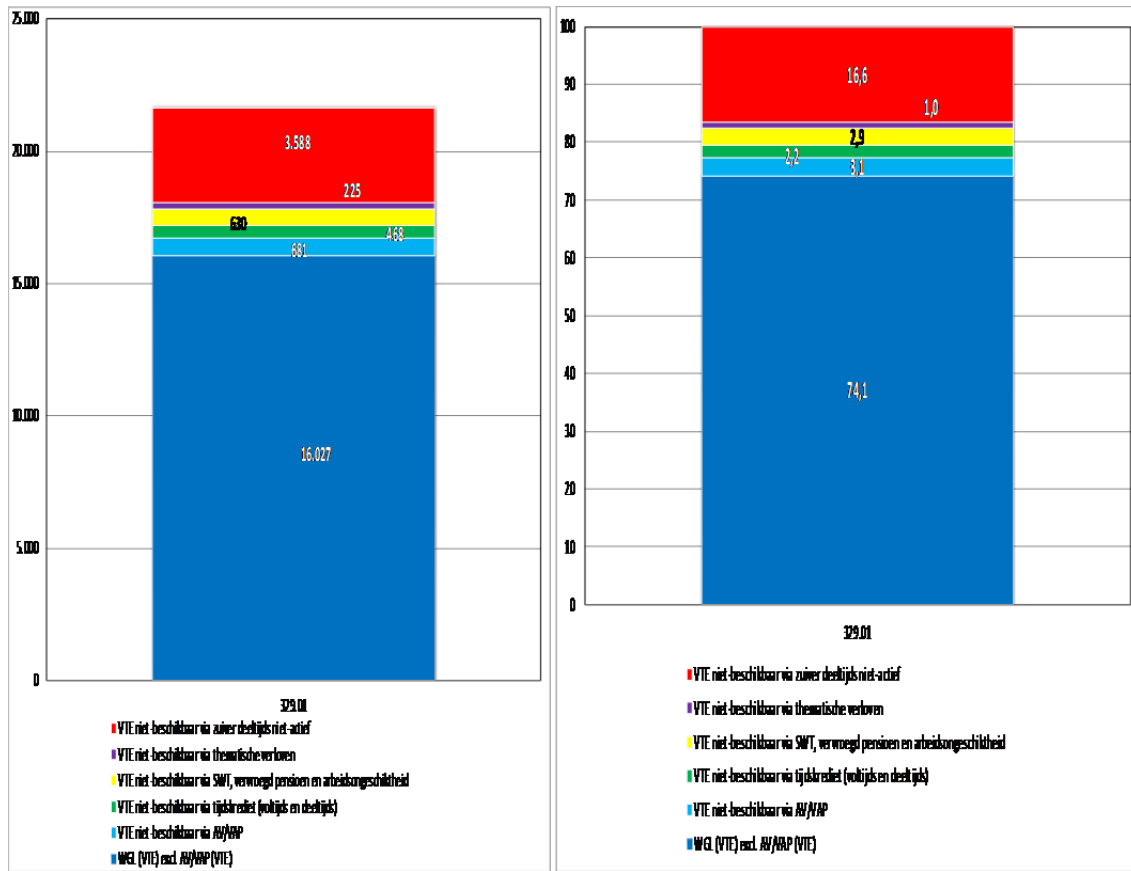
Volume	Beschrijving	Cijfers
Werkgelegenheid	WGL (koppen) <sup>1</sup>	21 619
	WGL (VTE) <sup>2</sup>	16 027
Niet beschikbaar arbeidsvolume (in VTE)	AV	681
	Tijdskrediet (voltijds en deeltijds)	468
	Thematische verloven	225
	SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid	630
	Zuiver deeltijds niet-actief	3 588
	Niet beschikbaar arbeidsvolume (in VTE)	5 592
Beschikbaar en niet beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) in percentage van werkgelegenheid	WGL excl. AV	74,1
	AV	3,1
	Tijdskrediet (voltijds en deeltijds)	2,2
	Thematische verloven	1,0
	SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid	2,9
	Zuiver deeltijds niet-actief	16,6
	Niet beschikbaar arbeidsvolume in VTE	25,9
Net beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) in % van niet-beschikbaar arbeidsvolume	AV	12,2
	Tijdskrediet (voltijds en deeltijds) (VTE)	8,4
	Thematische verloven (VTE)	4,0
	SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid (VTE)	11,3
	Zuiver deeltijds werk niet-actief (VTE)	64,2

<sup>1</sup> Werkgelegenheid (in koppen) inclusief voltijds tijdskrediet (in koppen) en brugpensioen/vervroegd pensioen (in koppen).

<sup>2</sup> Werkgelegenheid (in VTE) exclusief AV-dagen (in VTE).

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

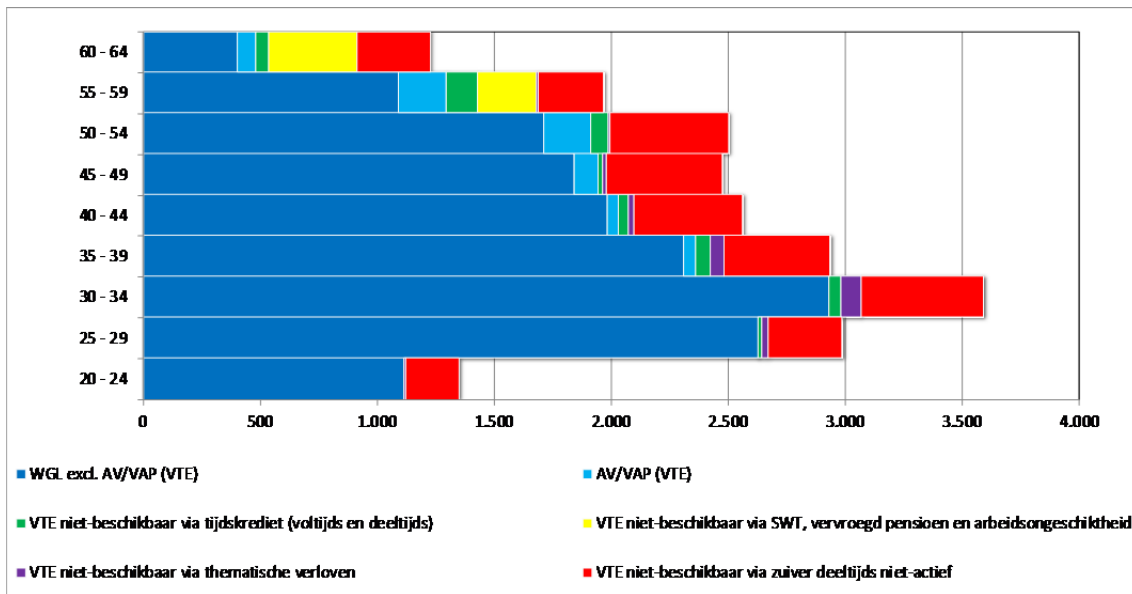
Figuur 9.1 Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE), PC 329.01 (socio-culturele sector), tewerkgestelde werknemers, Vlaanderen, 2013



Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

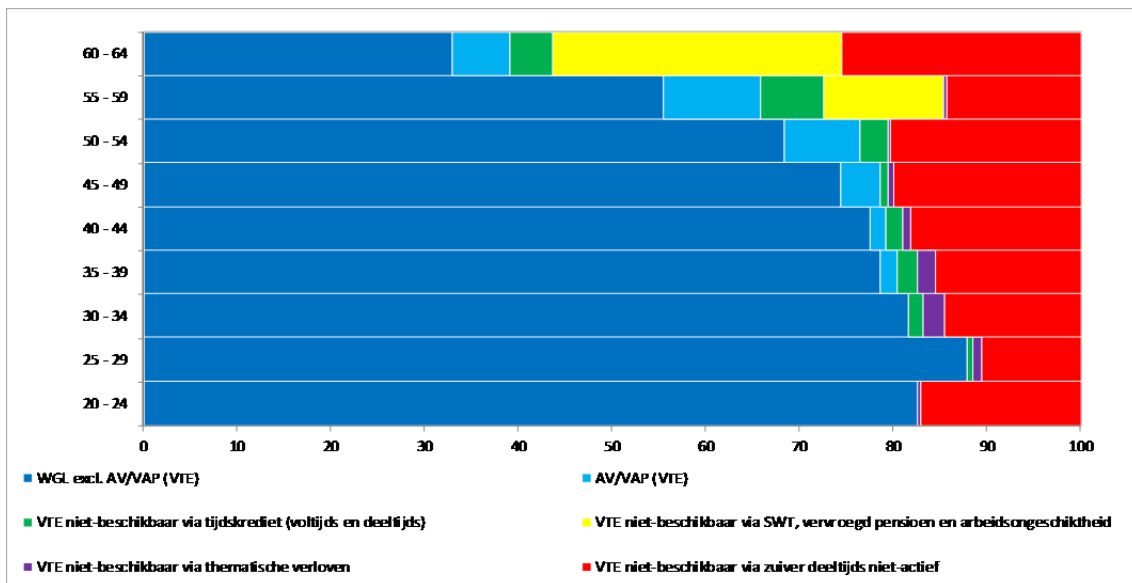
In onderstaande leeftijdspiramide wordt een overzicht gegeven van het werkelijk gepresteerd arbeidsvolume en het niet-gepresteerd arbeidsvolume omwille van allerlei arbeidstijdregelingen, dat hier als niet-beschikbaar wordt omschreven. In werkelijkheid reflecteren deze cijfers evenzeer de graad van verdeling en herverdeling van het werk in deze sector. Het arbeidsaanbod dat niet beschikbaar is, wordt immers ingevuld door andere personen die terug te vinden zijn in het niet gepresteerd arbeidsvolume. Deze beroepskrachten kunnen op hun beurt opnieuw meer of minder deeltijds werken. Aan de leeftijdsstructuur valt duidelijk op te merken dat naarmate men ouder wordt, men meer beroep doet op allerlei vormen van arbeidsduurvermindering, vrijwillig dan wel onvrijwillig, met een financiële ruggensteun of ‘incentive’, of zonder deze ruggensteun. Vanaf de leeftijd van 55 jaar zien we het arbeidsvolume sterk dalen. In de leeftijdsgroep 55-59 wordt nog iets meer dan 50% voltijds gewerkt, in de leeftijdsgroep 60-64 daalt dit actief arbeidsvolume naar 33%. Dit is niet onlogisch gezien de steeds gunstigere arbeidstijdsregeling naarmate men ouder wordt. Enerzijds zijn er de federaal gesubsidieerde landingsbanen hetgeen een zekere aantrekkingskracht heeft voor zowel de werknemer als werkgever, anderzijds zijn de AV-dagen die weliswaar doorwegen op het budget van werkgever; maar een substantiële verlichting van de arbeidsduur voor de werknemer inhoudt. Het grootste aandeel niet-beschikbaar arbeidsvolume bij de oudere werknemers wordt echter verklaard door een vervroegde uitstroom omwille van vervroegd pensioen, SWT of arbeidsongeschiktheid.

Figuur 9.2 Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01, in absolute aantallen (koppen en VTE), per leeftijdscohorte, Vlaanderen, 2013



Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

Figuur 9.3 Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01, in percentage van de totale werkgelegenheid, per leeftijdscategorie, Vlaanderen, 2013



Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

Tabel 9.11 Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01 (socio-culturele sector), in absolute aantallen (koppen en VTE) per leeftijdscategorie, Vlaanderen, 2013

Leeftijd	Werkgelegenheid							Niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE)					Totaal
	WGL (Koppen)	Tijds-krediet (voltijds) (koppen)	Thema-tische verloven (voltijds) (koppen)	SWT, vervroegd pensioen en arbeids-ongeschikt-heid (koppen)	WGL incl. tijds-krediet (voltijds) en brug/vervroegd pensioen (koppen)	WGL (VTE)	WGL excl. AV (VTE)	VTE niet-be-schikbaar via AV	VTE niet-be-schikbaar via tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	VTE niet-be-schikbaar via thema-tische verloven	VTE niet-be-schikbaar via SWT, vervroegd pensioen en arbeids-ongeschikt-heid	VTE niet-be-schikbaar via zuiver deeltijds niet-actief	
20-24	1 350	0	3		<b>1 353</b>	1 117	<b>1 117</b>		0	5		231	<b>236</b>
25-29	2 966	10	14		<b>2 990</b>	2 629	<b>2 629</b>		18	28		316	<b>361</b>
30-34	3 526	23	44		<b>3 593</b>	2 932	<b>2 932</b>		54	83		524	<b>661</b>
35-39	2 881	27	31		<b>2 939</b>	2 362	<b>2 310</b>	52	65	57		456	<b>629</b>
40-44	2 537	16	11		<b>2 564</b>	2 031	<b>1 986</b>	45	46	23		464	<b>578</b>
45-49	2 460	8	9		<b>2 477</b>	1 946	<b>1 843</b>	102	22	14		496	<b>634</b>
50-54	2 495	6	3		<b>2 504</b>	1 913	<b>1 712</b>	201	75	8		507	<b>792</b>
55-59	1 786	4	2	178	<b>1 970</b>	1 298	<b>1 093</b>	205	133	8	251	281	<b>877</b>
60-64	759	2	0	468	<b>1 229</b>	481	<b>405</b>	76	55	0	379	314	<b>824</b>
<b>Totaal</b>	<b>20 760</b>	<b>96</b>	<b>117</b>	<b>646</b>	<b>21 619</b>	<b>16 708</b>	<b>16 027</b>	<b>681</b>	<b>468</b>	<b>225</b>	<b>630</b>	<b>3 588</b>	<b>5 592</b>

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data



Tabel 9.12 Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01 (socio-culturele sector), in relatieve cijfers, per leeftijdscohorte, Vlaanderen, 2013

Leeftijd	Werkgelegenheid							Niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE)					Totaal
	WGL (Koppen)	Tijds-krediet (voltijds) (koppen)	Thema-tische verloven (voltijds) (koppen)	SWT, vervroegd pensioen en arbeids-ongeschikt-heid (koppen)	WGL incl. tijds-krediet (voltijds) en brug/vervroegd pensioen (koppen)	WGL (VTE)	WGL excl. AV (VTE)	VTE niet-be-schikbaar via AV	VTE niet-be-schikbaar via tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	VTE niet-be-schikbaar via thema-tische verloven	VTE niet-be-schikbaar via SWT, vervroegd pensioen en arbeids-ongeschikt-heid	VTE niet-be-schikbaar via zuiver deeltijds niet-actief	
20-24	99,8	0,0	0,2	0,0	<b>100,0</b>	82,5	<b>82,5</b>	0,0	0,0	0,4	0,0	17,1	<b>17,5</b>
25-29	99,2	0,3	0,5	0,0	<b>100,0</b>	87,9	<b>87,9</b>	0,0	0,6	0,9	0,0	10,6	<b>12,1</b>
30-34	98,1	0,6	1,2	0,0	<b>100,0</b>	81,6	<b>81,6</b>	0,0	1,5	2,3	0,0	14,6	<b>18,4</b>
35-39	98,0	0,9	1,1	0,0	<b>100,0</b>	80,4	<b>78,6</b>	1,8	2,2	1,9	0,0	15,5	<b>21,4</b>
40-44	98,9	0,6	0,4	0,0	<b>100,0</b>	79,2	<b>77,5</b>	1,7	1,8	0,9	0,0	18,1	<b>22,5</b>
45-49	99,3	0,3	0,4	0,0	<b>100,0</b>	78,5	<b>74,4</b>	4,1	0,9	0,6	0,0	20,0	<b>25,6</b>
50-54	99,6	0,2	0,1	0,0	<b>100,0</b>	76,4	<b>68,4</b>	8,0	3,0	0,3	0,0	20,3	<b>31,6</b>
55-59	90,7	0,2	0,1	9,0	<b>100,0</b>	65,9	<b>55,5</b>	10,4	6,8	0,4	12,7	14,2	<b>44,5</b>
60-64	61,8	0,2	0,0	38,1	<b>100,0</b>	39,1	<b>33,0</b>	6,2	4,5	0,0	30,9	25,5	<b>67,0</b>
<b>Totaal</b>	<b>96,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>3,0</b>	<b>100,0</b>	<b>77,3</b>	<b>74,1</b>	<b>3,1</b>	<b>2,2</b>	<b>1,0</b>	<b>2,9</b>	<b>16,6</b>	<b>25,9</b>

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

#### 9.2.4 Vervangingsvraag- en uitbreidingsvraag (analyse van de bruto- en netto-stromen)

De eerder beschreven arbeidstijdsregelingen kunnen in de toekomst, naarmate de tewerkstelling mee veroudert, een omvangrijke vervangingsvraag met zich meebrengen. Wij veronderstellen een ongewijzigd beleid van de huidige arbeidstijdregelingen (voornamelijk de AV-dagen), de pensioenregeling en het SWT. Via landingsbanen (huidige regeling vanaf 55 jaar, zware beroepen 50) en vervolgens SWT) (vanaf 60 jaar, vanaf 58 en zelfs 56 jaar voor een aantal uitzonderingscategorieën zoals zware beroepen) kan de werknemer bovenop de AV-dagen redelijk radicaal zijn arbeidsprestaties verminderen. Dit niet-beschikbaar arbeidsvolume is vervat in de vervangingsvraag waarvoor nieuwe beroepskrachten moeten gevonden worden. Daarnaast verwachten we eerder een beperkte uitbreidingsvraag omwille van de eerder geringe impact van de vergrijzing op het merendeel van de deelsectoren.

Onderstaande analyse is representatief voor de totale tewerkstelling in de sector, de netto toename of uitbreidingsvraag, en de vervangingsvraag omwille van per saldo het vertrek uit te sector. In werkelijkheid is de dynamiek in de sectoren, en zeker in de deelsectoren, echter veel groter. De analyse van deze bruto-stromen werd reeds behandeld in 10.1 ‘dynamische analyse van de werkgelegenheid ‘in-en uitstroom’.

In onderstaande tabel bespreken wij voor de periode 2014-2024 deze uitbreidings- en vervangingsvraag. Wanneer wij hiervoor de werkgelegenheid op een bepaald moment beschrijven, een ‘voorraad’ of ‘stock’ concept, gaan wij nu opnieuw een ‘stroom’ of ‘flow’ concept beschrijven: de instroom over een bepaalde periode omwille van de uitstroom in diezelfde periode (vervangingsvraag) en de instroom omwille van de (desgevallend) netto groei van de sector (uitbreidingsvraag). In de dynamische analyse die wij boven hanteerden op basis van de WSE-data, werden overigens vergelijkbare ‘flow’, ‘stroom’ concepten en netto-uitbreidingsvraag in beeld gebracht maar dan per jaar. Deze analyse is gebaseerd op ons ‘Tempus Fugit’ manpowerplanningsmodel<sup>157</sup> waarin de stromen per vijfjaarlijkse periode zijn geschat. Om het vergelijkbaar te maken met de WSE-statistieken, delen wij de gegevens op een vereenvoudigde wijze simpelweg door vijf, om zo een jaarlijkse stroom te berekenen. Om ook de tijdshorizon naar de toekomst te laten overeenstemmen, zullen wij projecties maken tot en met 2024. We zullen hierbij enkel om de 5 jaar een referentiejaar in beeld brengen. Beide aangehaalde elementen, met name de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag, vormen samen de bruto-inflow hetgeen overeen komt met de netto-instromen volgens het WSE (zie verder in 10.5 waar de vergelijking tussen beide modellen plaatsvindt).

In onderstaande tabel zien we dat de bruto-inflow in koppen voor 2014 nog 3,1% bedraagt, waarna een daling volgt tot 2,4% in 2019 en 2,6% in 2024; in VTE komt dit overeen met 3,3% in 2014, 3,0% in 2019 en 2,7% in 2024. Deze daling in koppen naar de toekomst komt doordat de sector nog amper een groei (cf. uitbreidingsvraag) zal kennen; de toename in de bruto-inflow wordt met andere woorden bijna volledig veroorzaakt door een de stijging in de vervangingsvraag.

157 Voor meer detail over de methodologie verwijzen wij naar Pacolet, Vanormelingen, De Coninck (2014).

Tabel 9.13 Bruto-inflow, uitbreidingsvraag en vervangingsvraag, in absolute aantallen en in % van totale werkgelegenheid, Vlaamse Gemeenschap, uitgedrukt als jaarlijkse stromen, 2014, 2019, 2024\*

PC	329.01		
	2014	2019	2024
<b>In absolute aantallen</b>			
<b>Bruto-inflow (vraag) - in KOPPEN</b>	<b>644</b>	<b>504</b>	<b>556</b>
waarvan:			
- uitbreidingsvraag	425	100	73
- vervangingsvraag	218	404	483
<b>Bruto-inflow (vraag) - in VTE</b>	<b>545</b>	<b>415</b>	<b>470</b>
waarvan:			
- uitbreidingsvraag	335	67	67
- vervangingsvraag	210	348	403
<b>In %</b>			
<b>Bruto-inflow (vraag) - in KOPPEN</b>	<b>3,1</b>	<b>2,4</b>	<b>2,6</b>
waarvan:			
- uitbreidingsvraag	2,0	0,5	0,3
- vervangingsvraag	1,1	1,9	2,2
<b>Bruto-inflow (vraag) - in VTE</b>	<b>3,3</b>	<b>3,0</b>	<b>2,7</b>
waarvan:			
- uitbreidingsvraag	2,0	0,6	0,4
- vervangingsvraag	1,3	2,4	2,3

\* De absolute aantallen worden bekomen door de 5-jaarlijkse stromen, respectievelijk tussen 2009 en 2014, 2015 en 2019, 2020 en 2024 (zoals weergegeven in de toekomstverkenningen, zie verder) te delen door 5.

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

# 10 | Werkgelegenheid en inschatting van het niet-beschikbaar arbeidsvolume: toekomstverkenningen

## 10.1 Inleiding

In hoofdstuk 9 hebben wij de werkgelegenheid in het PC 329.01 en in de 12 weerhouden werksoorten in beeld gebracht voor de periode 2008-2013. Het is een schets van het heden en het nabije verleden. Het wordt ook de basis voor toekomstverkenningen. In onze toekomstverkenningen zullen we onze analyse echter beperken tot enerzijds het PC 329.01 in zijn totaliteit, en anderzijds de vijf grootste van deze twaalf weerhouden werksoorten. Deze vijf werksoorten zijn ‘sociaal-cultureel volwassenenwerk’, ‘beroepsopleiding’, ‘jeugdwerk’, ‘cultuurspreiding’ en ‘sport’. Wij beperkten ons hier tot de grootste werksoorten, met name deze van meer dan 1 000 VTE in 2013. Een toekomstverkenning maken voor kleine werksoorten met een zeer lage werkgelegenheid zou namelijk vertekend kunnen worden door outliers.

Voor de toekomstverkenningen hanteren wij de methode die reeds herhaaldelijk werd gebruikt voor een aantal manpowerplanningsstudies voor de zorgsector. Deze toekomstverkenningen vertrekken voor wat het aanbod betreft van het profiel van de huidige werkgelegenheid en van de recente evolutie daarin, met name de evolutie tussen 2008 en 2013. Deze wordt geprojecteerd via ‘overgangskansen’ naar de toekomst. Wij zien wie, per leeftijdsgroep van 5 jaar, in 2008 werkt, en in welke mate (in VTE) wie nog actief is, 5 jaar ouder, 5 jaar later (2013) en in welke mate (met meer of minder VTE). Een ander deel van het arbeidsaanbod is de nieuwe instroom via het onderwijs. Dit wordt hier niet verder bestudeerd.

Wat de vraagzijde betreft, zullen we voor de toekomstverkenningen (2014-2059), vraagindexen hanteren die we hebben afgeleid uit een aantal studies omtrent het participatiegedrag naar leeftijd. Op korte termijn (2014-2019) zullen we ter verificatie de vraagindexen op basis van de websurvey in beeld brengen. Omdat de bekomen vraagindexen uit de websurvey qua tijdshorizon in de toekomst beperkt zijn tot 5 jaar, en deze op korte termijn sterk lijken overeen te komen met de parameter ‘participatiegedrag naar leeftijd’, hebben we deze laten parameter aangewend voor het maken van toekomstverkenningen in deze werksoorten. In het volgende deel worden de vraagindexen verder beschreven.

Specifiek voor onze manpowerplanning is dat wij gedetailleerd de toekomstige vraag naar arbeid in de betrokken sectoren wensen in te schatten op basis van een inschatting van de vraag naar de diensten in deze sectoren. Dit laat toe de ‘expansievraag’ in te schatten. Daarnaast wordt ook de vervangingsvraag in beeld gebracht. Indien we beide componenten, met name de uitbreidings- en vervangingsvraag samen nemen, komen we tot de bruto-inflow. Deze bruto-inflow geeft de totale instroom weer die merkbaar is dus twee periodes. Tegelijk wordt de uitstroom omwille van minder werken (meer deeltijds), AV- en AV-dagen en vervroegde pensionering, brugpensioen en arbeidsongeschiktheid, in beeld gebracht.

Deze toekomstverkenningen worden doorgetrokken tot 2059, maar de lezer moet er wel van bewust zijn dat deze toekomstverkenningen geen toekomstvoorspellingen zijn, niet op korte termijn en zeker niet op langere termijn. Voor het PC 329.01 in zijn geheel vergelijken wij de berekeningen in paragraaf 3 met de inschattingen die het Steunpunt WSE maakt van de toekomstige evolutie naar sectoren van werkgelegenheid. Ook deze vergelijking heeft zijn beperkingen omdat dit

op een meer geaggregeerd niveau gebeurt en omdat de toekomstige vraag enkel op een extrapolatie van het nabije verleden berust, terwijl wij naar meer onderliggende factoren op zoek gaan. In Tempus Fugit hebben wij omwille van de eenvoud van voorstellingswijze, de toekomstprojecties laten starten in 2014. De huidige werkgelegenheidscijfers waren dan natuurlijk nog niet-beschikbaar omdat wij vroegere werkgelegenheidscijfers (nog van 2012) extrapoleerden naar 2014. Deze ‘kalibratie’-oefening impliceerde dus een soort van ‘voorspelling van het heden’. Omdat wij ondertussen met iets meer recente cijfers konden werken (2013) hebben wij de kalibratieoefening achterwege gelaten, maar stellen wij de periode 2008-2013 voor alsof wij de meest recente periode van 5 jaar 2009-2014 beschrijven. Het heeft opnieuw het voordeel dat wij het ‘heden’ beschrijven alsof het in 2014 is gesitueerd, waarna wij projecties maken met telkens 5 jaar vanaf nu.

In het beschrijvende gedeelte gaven wij een beeld van de leeftijdsstructuren, in koppen en VTE en als ratio VTE/koppen, en dit voor 2008 en 2013. In de toekomstverkenningen hanteren wij echter overgangskansen per leeftijdscategorie, zowel in koppen als in VTE. Dit maakt de toekomstverkenningen ‘dynamisch’. Niet alleen worden de meest recente profielen gehanteerd in de arbeidsmarktparticipatie, maar ook de meest recente ‘dynamiek’ worden geprojecteerd naar de toekomst. Deze overgangskansen worden berekend door de werkgelegenheid (in koppen en in VTE), per sector en per leeftijdsgroep 5 jaar terug (2008) te vergelijken met 5 jaar later (2013). Deze evolutie wordt uitgedrukt in een index van 100. Als het ware worden ‘cohorten’ leeftijdsgroepen van twee leeftijdspiramides, gevolgd doorheen de tijd. Wij zien daarbij of men als bijvoorbeeld 50-54-jarige van in 2008 nog actief is in 2013, en of er al dan niet een wijziging is opgetreden in de graad van deeltijdswerk, wat zich manifesteert in de evolutie van de aantallen VTE. Deze ‘dynamiek’ wordt doorgetrokken naar de toekomst.

Deze gedetailleerde berekeningen van de verschuivingen in de leeftijdspiramides laten ook toe een aantal componenten in het werkvolume in beeld te brengen. In de toekomstverkenningen moesten wij zo onder meer expliciet rekening houden met de wijziging in de arbeidsduur van de oudere werknemers. Dit effect was immers verborgen achter de graad van deeltijds werk en moest extra berekend worden voor de nieuwe groepen oudere werknemers. Dit was een ‘werkvolume’ dat extra moest vervangen worden. Deze leeftijdsstructuur laat ook toe het bestaande werkvolume omwille van AV-dagen in beeld te brengen. Tot deze AV-dagen behoren het ‘extra verlof 35 tot 44 jaar’ en ‘vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 45 jaar’ en ‘vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 55 jaar’.<sup>158</sup> In bijlage 6 wordt de structuur van deze leeftijdsgebonden verlofdagen verder in detail verduidelijkt. Binnen het PC 329.01 geldt een conventionele gemiddelde arbeidsduur van 38 uur<sup>159</sup>. Op organisatieniveau wordt er echter vaak afgeweken van deze arbeidsduur van 38 uur. De impact van de AV-dagen begint al vanaf dag één te gelden voor tewerkgestelden in deze sector aangezien het hier gaat om leeftijdsgebonden vakantiedagen.

Een bijkomende complicatie is de (conventionele) wekelijkse arbeidsduur. Zoals boven reeds geschetst, zijn de AV-dagen soms ook uitgedrukt in uren per week. Wij hebben zij ook zo omgerekend. In andere non-profit sectoren worden zij in uren per week gedefinieerd. Of men zij nu opneemt per week, of in hele dagen, maakt in wezen niet uit. Maar een belangrijke vraag is: ‘Wat is de conventionele arbeidsduur?’ In België is er een veralgemeende daling van de ‘40-uren’week naar een ‘38-uren’ week. Ook dat leidt blijkbaar nog tot verwarring van ook deze veralgemeende arbeidsduurvermindering kan opgenomen worden per week (meestal in feite per dag), of men bekomt een tiental extra dagen per jaar, en blijft in een arbeidsregime werken van 40 uren per week en 8 uren per dag. In een aantal sector, maar het kan ook afgesproken worden op het niveau van een

158 Extra verlof 35 tot 44 jaar (Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2000 betreffende de toekenning van extra verlof voor werknemers in de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar); Vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 45 jaar (Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2003 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties voor oudere werknemers in de socioculturele sector; Vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 55 jaar (Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2006 tot vrijstelling van arbeidsprestaties voor oudere werknemers).

159 Cao-bundel Socio-Culturele Sector van de Vlaamse Gemeenschap (329.01)(Bron: ACLVB, Liberale Vakbond, cao bundeling Socio-culturele sector, versie februari 2010).

organisatie, is die 38-uren week al verder gedaald naar een 37-uren week of zelfs 36-uren week. De ‘maatman VTE staat dan niet meer voor 38 uren, maar minder. Dit ‘verminderde volume’ gaan wij niet verder in kaart brengen. Wel blijkt dat er een afruil bestaat tussen deze reeds veralgemeend bekomen arbeidsduurvermindering, en de bijkomende leeftijdsgebonden arbeidsduurvermindering.

Daarnaast berekende ons model de uitstroom omwille van (brug)pensionering of primaire arbeidsongeschiktheid en al dan niet gewijzigd deeltijds werken, en de nieuwe instroom van jongeren of herintreders (instroom oudere leeftijd). Met de parameters die wij boven in beeld brachten omtrent een aantal verlofstelsels, zullen wij deze volumes ook in de toekomstige periodes (bij ongewijzigd beleid en gedrag) in beeld brengen. De berekening van de stelsels gebeurt rekening houdende met de voorwaarden (en het gebruik) die gelden in het PC 329.01.

## 10.2 Evolutie van de vraag

### 10.2.1 Administratieve data

Vooreerst moeten wij echter de totale vraag naar arbeidskrachten inschatten. Dit is een afgeleide vraag van de vraag naar de activiteiten van de organisaties uit de socio-culturele sector.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de gehanteerde vraagindexen voor het maken van de toekomstverkenningen. De indexen van de vraag naar activiteiten de werksoorten socio-cultureel volwassenenwerk en beroepsopleiding zijn voor de eenvoud gebaseerd op de bevolkingsprognoses van ADSEI (2013). Daarnaast worden de overige indexen afgeleid naar de participatiegraad in deze activiteiten naar leeftijdsgroep. In bijlage 7 worden de vraagindexen voor de werksoorten cultuurspreiding, sport en jeugdwerk berekend op basis van de participatiegraad naar leeftijd nog verder verduidelijkt. Zo wordt er voor jeugdwerk gekeken naar de participatiegraad in jeugdverenigingen (naar leeftijdsgroep), voor sport wordt een rekenkundig gemiddelde gehanteerd, dat enerzijds berust naar de algemene participatiegraad van sport (al dan niet lid van een vereniging) en de participatiegraad in sportverenigingen. Om ten slotte tot de index cultuurspreiding te komen, maken we opnieuw gebruik van een gewogen gemiddelde, deze keer gebaseerd op verschillende vormen van cultuurparticipatie, met name podiumvoorstellingen, bioscoopbezoek, erfgoedactiviteiten, musea en tentoonstellingen, festivals en concerten en amateurkunsten. De vraagindex voor het PC 329.01 (socio-culturele sector) komt ten slotte overeen met het gewogen gemiddelde (gewicht is aantal koppen in 2014 per werksoort) van de vraagindexen van de vijf weerhouden werksoorten. In onderstaande tabel zien we dat de groei van de sector naar de toekomst zeer beperkt zal zijn. Deze evolutie is louter gedreven door de bevolkingsevolutie, (omdat we geen gedragswijziging veronderstellen) en omdat er geen sterke leeftijdsgradiënt is in de betrokken leeftijdsgroepen of de totale sector niet sterk varieert, is de algemene groei beperkt. Er worden geen hypothesen aangenomen omtrent mogelijke besparingen, alhoewel deze bij de redactie van het rapport meer en meer in de regeringsonderhandeling aan bod kwam.

Tabel 10.1 Evolutie vraagindexen per weerhouden werksoort en totaal PC 329.01, Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059

Werksoort	Vraagindex	2009	2014	2019	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
Sociocultureel volwassenenwerk	Bevolkingsevolutie (20-79 jaar)	0,97	1,00	1,02	1,04	1,05	1,05	1,05	1,04	1,04	1,04	1,04
Beroepsopleiding	Bevolkingsevolutie (20-69 jaar)	0,96	1,00	1,01	1,01	1,01	0,99	0,98	0,98	0,99	0,99	0,99
Jeugdwerk	Deelname jeugdverenigingen (5-85)	0,97	1,00	1,02	1,05	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06	1,07	1,07
Cultuurspreiding	Cultuurparticipatie (5-85)	0,97	1,00	1,02	1,03	1,04	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05
Sport	Sportparticipatie (5-85)	0,98	1,00	1,02	1,04	1,05	1,05	1,04	1,04	1,04	1,05	1,05
<b>PC 329.01 (Socioculturele sector)</b>	<b>Gewogen gemiddelde indexen werksoorten*</b>	<b>0,97</b>	<b>1,00</b>	<b>1,02</b>	<b>1,04</b>	<b>1,04</b>	<b>1,04</b>	<b>1,04</b>	<b>1,04</b>	<b>1,04</b>	<b>1,04</b>	<b>1,05</b>

\* Gewogen gemiddelde op basis van de vraagindexen van de werksoorten socio-cultureel volwassenenwerk, beroepsopleiding, jeugdwerk, cultuurspreiding en sport. Het gewicht komt overeen met de werkgelegenheid in koppen per respectievelijke werksoort voor het jaar 2014.

Bron Eigen verwerking ADSEI (2013); Scheerder, J; Filip, B., Vos, S., Pelssers, J., Thibaut, E. en Vandermeerschen, H. (2011); Lievens, J. en Wage, H. (2011); Smiths, W. en Elchardus, M. (2010); Smits, W., Elchardus, M. (z.d.), zie bijlage 7 voor meer informatie

### 10.2.2 Data websurvey

Voor de korte termijn hebben wij nog een alternatieve methode voor de berekening van de vraagindexen gebruikt, met name een bevraging van de organisaties over hun verwachtingen van de evolutie van de werkgelegenheid binnen hun organisatie. Behoudens een sector (met name de lokale diensteneconomie), en daarbinnen zelfs één organisatie, levert dit merkwaardig gelijklopend beeld op.

Tabel 10.2 Vraagindexen <sup>1</sup> op basis van werkgelegenheid (in koppen en in VTE) en werkgelegenheidsgroei er weerhouden werksoorten websurvey, Vlaanderen, 2014-2019

15 weerhouden werksoorten (rechtstreeks + niet-rechtstreeks gesubsidieerd) <sup>2</sup>	Koppen (2014)	Koppen (2019)	VTE (2014)	VTE (2019)	Werkgelegenheidsgroei 2014-2019 (in koppen), index=100	Werkgelegenheidsgroei 2014-2019 (in VTE), index=100
Sociaal-cultureel volwassenenwerk (n=69/152)	932	942	743	748	101	101
Beroepsopleiding (n=19/39)	716	725	564	567	101	101
Jeugdwerk (n=41/89)	774	801	649	680	103	105
Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen (n=15/25)	139	139	110	113	100	103
Lokale diensteneconomie (n=4/13)	1 246	1 667	758	1 037	134	137
Cultuurspreiding (n=37/79)	432	435	364	360	101	99
Ontwikkelingssamenwerking-en educatie (n=6/21)	131	118	111	98	90	88
Sport (n=14/43)	174	191	143	155	110	108
Integratie en inburgering (n=4/14)	107	102	60	86	95	145
Milieu-en natuurwerk (n=9/19)	70	67	55	53	96	95
Toerisme (n=7/15)	120	118	92	88	98	95
Media (n=2/7)	54	29	44	23	54	53
Participatiebevordering (n=13/21)	235	257	168	211	109	125
De nominatum in programma H Beleidsdomein CJSJ van de begroting van de door doe Vlaamse overheid ingeschreven organisaties (n=1/2)	9	9	8	7	100	88
Overige (n=26/72)	457	443	367	352	97	96
<b>Totaal 15 weerhouden werksoorten(excl. Dubbeltellingen tussen werksoorten binnen groep) (n=221/511) <sup>3</sup></b>	<b>4 582</b>	<b>4 957</b>	<b>3 425</b>	<b>3 700</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>5 weerhouden werksoorten (n=163/358) <sup>3</sup></b>	<b>2 693</b>	<b>2 700</b>	<b>2 180</b>	<b>2 191</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Vraagindexen zijn berekend op basis van de verhouding tussen de werkgelegenheid (in koppen of VTE) in 2019 ten opzichte van 2014.

<sup>2</sup> 'n' geeft het aantal organisaties uit de steekproef weer. In de teller staan de organisaties die de werkgelegenheid zowel voor 2014 als voor 2019 hebben ingevuld. In de noemer staan louter de organisaties die de kwantitatieve bevraging volledig dan wel onvolledig beantwoord hebben.

<sup>3</sup> Exclusief dubbeltellingen. De 5 weerhouden werksoorten zijn hierbij sociaal-cultureel volwassenenwerk, beroepsopleiding, jeugdwerk, cultuurspreiding en sport.

Bron Verwerking websurvey 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire sub comité 329.01.



Uit bovenstaande tabel blijken de berekende vraagindexen op basis van de data uit de websurvey sterk overeen te komen met deze berekend op basis van de administratieve data. Zo merken we in beide gevallen op dat voor de vijf grootste werksoorten er amper of zelfs geen groei verwacht wordt binnen de komende 5 jaar. Enkel voor het totale PC 329.01 verschillen de bekomen groei-indexen op basis van de twee databronnen sterk. Dit kan mogelijk verklaard wordt doordat binnen een steekproef het gewicht van bepaalde organisaties sterk kan doorwegen op het eindresultaat. Vandaar dat we voor verdere analyse van het PC 329.01 in zijn geheel gebruik zullen maken van de administratieve data. Wat betreft de 5 weerhouden werksoorten, zullen we ook enkel opteren voor een analyse van de administratie data, aangezien er geen significante verschillen in de resultaten te verwachten zijn bij de analyse van de data uit de vragenlijst.

### **10.3 Werkgelegenheidsevolutie, bruto-inflow, uitbreidingsvraag en vervangingsvraag: eigen toekomstverkenningen**

In wat volgt wordt het resultaat gegeven van deze toekomstverkenningen, zowel de totale werkgelegenheid, in koppen als in VTE en de bruto-inflow (die bestaat uit de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag). De vervangingsvraag is synoniem voor de (netto-)uitstroom, die om diverse redenen kan voorkomen (meer deeltijds werk, meer AV-dagen, pensionering, vervroegd pensioen, werkloosheid met bedrijfstoeslag, toename van arbeidsongeschiktheid en invaliditeit. Deze toekomstverkenningen worden over vijfjaarlijkse periodes weergegeven. Wij geven vooreerst de evolutie van het totale PC 329.01, en daarna geven wij de tewerkstelling in koppen en VTE voor de vijf grootste werksoorten.

De werkgelegenheid in het PC 329.01 zal tussen 2014 en 2059 amper toenemen. Op termijn (vanaf 2019) zal er bijna enkel nog sprake zijn van een vervangingsvraag. In het recente verleden is de groei dan ook verhoudingsgewijs substantieel geweest.

Op het niveau van de werksoorten, zien we tussen 2014 en 2059, zoals ook de groei-index ensceneert, amper een stijging in alle 5 werksoorten. De veronderstelde groei is substantieel lager dan wat zelfs in de voorbije 5 jaar (toch de periode van economische stagnatie) is geconstateerd. werkgelegenheid in sport en sociaal-cultuur volwassenenwerk. Bovendien wordt de bruto-inflow in grote mate gedreven door de vervangingsvraag.

Tabel 10.3 Evolutie van de totale werkgelegenheid, in- en uitstroom, in koppen en in VTE, PC 329.01 (Sociaal-cultureel werk\*), Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059

	2009	2014	2019	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
	<b>Instroom, in de loop van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		3 218	2 522	2 779	2 652	2 667	2 801	3 113	3 300	3 041	2 986
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		2 126	502	366	40	41	-53	-126	-46	52	256
- vervangingsvraag		1 092	2 020	2 413	2 612	2 626	2 854	3 239	3 347	2 989	2 730
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Totale vraag</b>	<b>18 634</b>	<b>20 760</b>	<b>21 262</b>	<b>21 628</b>	<b>21 668</b>	<b>21 709</b>	<b>21 656</b>	<b>21 531</b>	<b>21 484</b>	<b>21 537</b>	<b>21 793</b>
	<b>Instroom, in de loop van de beschouwde periode (VTE)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		2 723	2 075	2 348	2 128	2 186	2 388	2 634	2 663	2 424	2 433
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		1 673	334	334	0	0	0	0	0	0	167
- vervangingsvraag		1 050	1 741	2 014	2 128	2 186	2 388	2 634	2 663	2 424	2 266
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in VTE)</b>										
<b>Totale vraag</b>	<b>15 035</b>	<b>16 708</b>	<b>17 042</b>	<b>17 376</b>	<b>17 376</b>	<b>17 376</b>	<b>17 376</b>	<b>17 376</b>	<b>17 376</b>	<b>17 376</b>	<b>17 543</b>

\* Tewerkstelling weergegeven op basis van RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers).

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Tabel 10.4 Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling\* op het einde van die periodes, overzicht 5 weerhouden werksoorten binnen het PC 329.01 (sociaal-cultureel werk), Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059

	2009	2014	2019	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
	Instroom, in de loop van de beschouwde periode (in koppen)										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal 5 weerhouden werksoorten (PC 329.01)</b>		4 768	3 166	3 366	3 327	3 006	3 943	4 796	5 527	5 402	5 923
Socio-cultureel volwassenenwerk		349	718	732	668	605	583	570	558	577	633
Beroepsopleiding		2 605	1 237	1 486	1 642	1 424	2 237	2 810	3 285	3 091	3 716
Jeugdwerk		950	432	431	367	365	464	615	745	741	638
Cultuurspreiding		408	397	362	314	283	296	329	357	367	368
Sport		456	382	353	336	329	362	472	582	626	568
<b>waarvan:</b>											
- uitbreidingsvraag		3 424	515	353	136	-141	-137	-454	-55	177	500
- vervangingsvraag		1 344	2 651	3 012	3 191	3 147	4 079	5 250	5 582	5 225	5 423
	Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in koppen)										
<b>Totale vraag – 5 weerhouden werksoorten (PC 329.01)</b>	<b>14 487</b>	<b>17 911</b>	<b>18 426</b>	<b>18 779</b>	<b>18 915</b>	<b>18 774</b>	<b>18 638</b>	<b>18 184</b>	<b>18 129</b>	<b>18 306</b>	<b>18 805</b>
Socio-cultureel volwassenenwerk	3 408	3 259	3 329	3 384	3 398	3 382	3 382	3 377	3 379	3 384	3 393
Beroepsopleiding	4 222	6 708	6 943	7 082	7 153	7 071	7 006	6 632	6 592	6 734	7 154
Jeugdwerk	2 559	3 255	3 347	3 413	3 435	3 415	3 384	3 343	3 339	3 352	3 386
Cultuurspreiding	1 997	2 246	2 294	2 339	2 354	2 344	2 333	2 322	2 320	2 325	2 337
Sport	2 301	2 443	2 512	2 562	2 576	2 563	2 533	2 510	2 499	2 511	2 535

\* Tewerkstelling weergegeven op basis van RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen).

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Tabel 10.5 Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling \*op het einde van die periodes, overzicht 5 weerhouden werksoorten binnen het PC 329.01 (Sociaal-cultureel werk), Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059

	2009	2014	2019	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
	Instroom, in de loop van de beschouwde periode (in VTE)										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal 5 weerhouden werksoorten (PC 329.01)</b>		<b>3 147</b>	<b>1 950</b>	<b>2 135</b>	<b>1 930</b>	<b>1 930</b>	<b>2 576</b>	<b>3 378</b>	<b>3 596</b>	<b>2 972</b>	<b>3 905</b>
Socio-cultureel volwassenenwerk		276	489	495	431	389	364	370	378	400	447
Beroepsopleiding		1 485	758	944	851	879	1 367	1 881	1 931	1 433	2 657
Jeugdwerk		708	312	309	265	287	383	514	584	528	412
Cultuurspreiding		310	252	229	196	191	213	248	264	253	238
Sport		367	138	159	187	183	249	365	439	358	150
<b>waarvan:</b>											
<b>- uitbreidingsvraag</b>		<b>2 405</b>	<b>264</b>	<b>207</b>	<b>45</b>	<b>-39</b>	<b>-55</b>	<b>-37</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>60</b>
<b>- vervangingsvraag</b>		<b>742</b>	<b>1 686</b>	<b>1 928</b>	<b>1 885</b>	<b>1 968</b>	<b>2 632</b>	<b>3 415</b>	<b>3 584</b>	<b>2 938</b>	<b>3 846</b>
		<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in VTE)</b>									
<b>Totale vraag – 5 weerhouden werksoorten (PC 329.01)</b>	<b>9 173</b>	<b>11 578</b>	<b>11 842</b>	<b>12 049</b>	<b>12 094</b>	<b>12 055</b>	<b>12 000</b>	<b>11 963</b>	<b>11 975</b>	<b>12 009</b>	<b>12 069</b>
Socio-cultureel volwassenenwerk	2 352	2 311	2 364	2 405	2 414	2 407	2 396	2 388	2 391	2 397	2 409
Beroepsopleiding	2 609	4 017	4 109	4 181	4 196	4 183	4 164	4 151	4 155	4 167	4 187
Jeugdwerk	1 791	2 319	2 372	2 413	2 422	2 415	2 404	2 396	2 398	2 405	2 417
Cultuurspreiding	1 325	1 512	1 547	1 574	1 580	1 575	1 567	1 563	1 564	1 569	1 576
Sport	1 096	1 418	1 451	1 476	1 482	1 477	1 470	1 466	1 467	1 471	1 479

\* Tewerkstelling weergegeven op basis van RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen).

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

**Tabel 10.6** Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling op het einde van die periodes, sociaal-cultureel volwassenenwerk\*, Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059

	2009	2014	2019	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
	<b>Instroom, in de loop van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		349	718	732	668	605	583	570	558	577	633
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		-149	70	54	14	-16	0	-5	2	5	9
- vervangingsvraag		498	648	678	654	621	583	575	556	571	623
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Totale vraag</b>	<b>3 408</b>	<b>3 259</b>	<b>3 329</b>	<b>3 384</b>	<b>3 398</b>	<b>3 382</b>	<b>3 382</b>	<b>3 377</b>	<b>3 379</b>	<b>3 384</b>	<b>3 393</b>
	<b>Instroom, in de loop van de beschouwde periode (VTE)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		276	489	495	431	389	364	370	378	400	447
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		-41	53	41	9	-8	-11	-7	2	7	12
- vervangingsvraag		317	436	454	422	397	375	378	375	393	435
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in VTE)</b>										
<b>Totale vraag</b>	<b>2 352</b>	<b>2 311</b>	<b>2 364</b>	<b>2 405</b>	<b>2 414</b>	<b>2 407</b>	<b>2 396</b>	<b>2 388</b>	<b>2 391</b>	<b>2 397</b>	<b>2 409</b>

\* Tewerkstelling weergegeven op basis van RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen).

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Tabel 10.7 Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling op het einde van die periodes, beroepsopleiding\*, Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059

	2009	2014	2019	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
	<b>Instroom, in de loop van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		2 605	1 237	1 486	1 642	1 424	2 237	2 810	3 285	3 091	3 716
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		2 486	235	139	71	-83	-65	-373	-40	142	420
- vervangingsvraag		119	1 002	1 347	1 571	1 506	2 302	3 183	3 326	2 949	3 296
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Totale vraag</b>	4 222	6 708	6 943	7 082	7 153	7 071	7 006	6 632	6 592	6 734	7 154
	<b>Instroom, in de loop van de beschouwde periode (VTE)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		1 485	758	944	851	879	1 367	1 881	1 931	1 433	2 657
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		1 408	92	72	16	-13	-19	-13	4	12	21
- vervangingsvraag		78	666	872	835	892	1 386	1 893	1 927	1 421	2 637
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in VTE)</b>										
<b>Totale vraag</b>	2 609	4 017	4 109	4 181	4 196	4 183	4 164	4 151	4 155	4 167	4 187

\* Tewerkstelling weergegeven op basis van RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen).

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Tabel 10.8 Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling op het einde van die periodes, jeugdwerk\*, Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059

	2009	2014	2019	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
	<b>Instream, in de loop van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		950	432	431	367	365	464	615	745	741	638
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		696	92	65	22	-20	-31	-41	-3	13	33
- vervangingsvraag		254	339	366	344	385	495	657	748	727	605
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Totale vraag</b>	<b>2 559</b>	<b>3 255</b>	<b>3 347</b>	<b>3 413</b>	<b>3 435</b>	<b>3 415</b>	<b>3 384</b>	<b>3 343</b>	<b>3 339</b>	<b>3 352</b>	<b>3 386</b>
	<b>Instream, in de loop van de beschouwde periode (VTE)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		708	312	309	265	287	383	514	584	528	412
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		528	53	42	9	-8	-11	-7	2	7	12
- vervangingsvraag		180	260	267	255	295	394	521	582	521	400
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in VTE)</b>										
<b>Totale vraag</b>	<b>1 791</b>	<b>2 319</b>	<b>2 372</b>	<b>2 413</b>	<b>2 422</b>	<b>2 415</b>	<b>2 404</b>	<b>2 396</b>	<b>2 398</b>	<b>2 405</b>	<b>2 417</b>

\* Tewerkstelling weergegeven op basis van RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen).

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

Tabel 10.9 Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling op het einde van die periodes, cultuurspreiding\*, Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059

	2009	2014	2019	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
	<b>Instroom, in de loop van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		408	397	362	314	283	296	329	357	367	368
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		249	48	45	15	-10	-10	-11	-3	5	13
- vervangingsvraag		159	349	317	299	293	307	340	360	362	356
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Totale vraag</b>	<b>1 997</b>	<b>2 246</b>	<b>2 294</b>	<b>2 339</b>	<b>2 354</b>	<b>2 344</b>	<b>2 333</b>	<b>2 322</b>	<b>2 320</b>	<b>2 325</b>	<b>2 337</b>
	<b>Instroom, in de loop van de beschouwde periode (VTE)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		310	252	229	196	191	213	248	264	253	238
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		187	34	27	6	-5	-7	-5	2	4	8
- vervangingsvraag		123	218	202	190	196	220	253	263	248	230
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in VTE)</b>										
<b>Totale vraag</b>	<b>1 325</b>	<b>1 512</b>	<b>1 547</b>	<b>1 574</b>	<b>1 580</b>	<b>1 575</b>	<b>1 567</b>	<b>1 563</b>	<b>1 564</b>	<b>1 569</b>	<b>1 576</b>

\* Tewerkstelling weergegeven op basis van RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen).

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA



Tabel 10.10 Synthese van een aantal vraagscenario's, in termen van instroom per 5-jaarlijkse periode en van tewerkstelling op het einde van die periodes, sport\*, Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059

	2009	2014	2019	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
	<b>Instream, in de loop van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		456	382	353	336	329	362	472	582	626	568
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		142	69	50	14	-13	-30	-23	-11	11	25
- vervangingsvraag		314	313	304	322	342	392	494	592	615	543
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Totale vraag</b>	<b>2 301</b>	<b>2 443</b>	<b>2 512</b>	<b>2 562</b>	<b>2 576</b>	<b>2 563</b>	<b>2 533</b>	<b>2 510</b>	<b>2 499</b>	<b>2 511</b>	<b>2 535</b>
	<b>Instream, in de loop van de beschouwde periode (VTE)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		367	138	159	187	183	249	365	439	358	150
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		323	32	25	6	-5	-7	-5	1	4	7
- vervangingsvraag		45	105	133	182	188	256	370	437	354	143
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in VTE)</b>										
<b>Totale vraag</b>	<b>1 096</b>	<b>1 418</b>	<b>1 451</b>	<b>1 476</b>	<b>1 482</b>	<b>1 477</b>	<b>1 470</b>	<b>1 466</b>	<b>1 467</b>	<b>1 471</b>	<b>1 479</b>

\* Tewerkstelling weergegeven op basis van RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen).

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

#### 10.4 Impact stelsels arbeidsduurvermindering op arbeidsvolume, in de toekomst

In wat volgt worden de toekomstkomstverkenningen gegeven van de impact van de huidige arbeidstijdregelingen op het arbeidsvolume. We gaan er vanuit dat dit beleid in de toekomst onveranderd zal blijven. De vergrijzing van de tewerkstelling in de sector zal voor een verhoogde vervangingsvraag zorgen. Omwille van die vergrijzing zal de impact van de leeftijdsgebonden rechten steeds belangrijker worden. Daarnaast zal vergrijzing van de bevolking in zijn geheel slechts voor een beperkte uitbreiding van de sector zorgen. De evolutie van deze arbeidstijdregelingen wordt naar de toekomst geprojecteerd en dit voor 2019 (korte termijn), 2029 (middellange termijn) en 2059 (lange termijn). Wij zullen alle berekeningen maken op basis van de bestaande reglementering. Bij het afronden van deze studie, illustreert het nieuwe federale regeerakkoord dat de vooruitzichten daaromtrent van de ene dag op de andere kunnen veranderen.

Aangezien de data omtrent de stelsels van arbeidsduurvermindering gesubsidieerd door de RVA enkel beschikbaar zijn naar PC, zal de analyse enkel uitgevoerd worden voor het PC 329.01 in zijn totaliteit.

Het niet-beschikbaar arbeidsvolume, zal volgens onze berekeningen rond de 28% van de werkgelegenheid bedragen in de toekomst. Er wordt hierbij zo goed als geen stijging verwacht naar de verre toekomst toe. Op korte termijn zien we wel een stijging van ongeveer 2 procentpunten, met name van 25,9% in 2014 naar 27,9% in 2019 (zie tabel 10.11). Deze stijging wordt in grote mate verklaard door de vervroegde uitstroom via SWT, vervroegd pensioen of arbeidsongeschiktheid. In tabel 10.12 zien we daarnaast dat het aandeel van zuiver deeltijds werk in het totaal niet-beschikbaar arbeidsvolume stijgt van 64,2% in 2014 naar slechts 61% in 2019. Wat de gesubsidieerde stelsels betreft, blijkt de omvang van vervroegde uitstroom via SWT, vervroegd pensioen of arbeidsongeschiktheid het grootst te zijn (rond de 16%), gevolgd door de AV-dagen (rond de 12%), het tijdskrediet (rond de 7,6%), en het thematisch verlof (rond de 3,7%). Naar de verre toekomst toe, zien we de vervroegde uitstroom omwille van SWT, vervroegd pensioen of arbeidsongeschiktheid verder toenemen tot 18% ten koste van het zuiver deeltijds werk, terwijl het aandeel van de overige steeds vrij constant blijft.

Tabel 10.11 Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume in het PC 329.01 (socio-culturele sector), in koppen en in VTE, in absolute aantallen en in percentage van de werkgelegenheid, Vlaanderen, 2014-2059

	Werkgelegenheid		Niet beschikbaar arbeidsvolume (in VTE)						Beschikbaar en niet beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) in percentage van werkgelegenheid						
	WGL (koppen) <sup>1</sup>	WGL (VTE) <sup>2</sup>	AV	Tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	Thema-tische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeids-onge-schik-theid	Zuiver deeltijds werk niet-actief	Niet beschikbaar arbeidsvolume in VTE	WGL excl. AV	AV	Tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	Thema-tische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeids-onge-schik-theid	Zuiver deeltijds niet-actief	Niet-beschik-baar arbeidsvolume
2014	21 619	16 027	681	468	225	630	3 588	5 592	74,1	3,1	2,2	1,0	2,9	16,6	25,9
2019	22 580	16 289	754	480	230	1 009	3 819	6 292	72,1	3,3	2,1	1,0	4,5	16,9	27,9
2029	23 104	16 550	826	489	235	1 058	3 947	6 554	71,6	3,6	2,1	1,0	4,6	17,1	28,4
2059	23 302	16 737	806	491	236	1 168	3 862	6 564	71,8	3,5	2,1	1,0	5,0	16,6	28,2

<sup>1</sup> Werkgelegenheid (in koppen) inclusief voltijds tijds-krediet (in koppen) en brugpensioen/vervroegd pensioen (in koppen).

<sup>2</sup> Werkgelegenheid (in VTE) exclusief AV-dagen (in VTE).

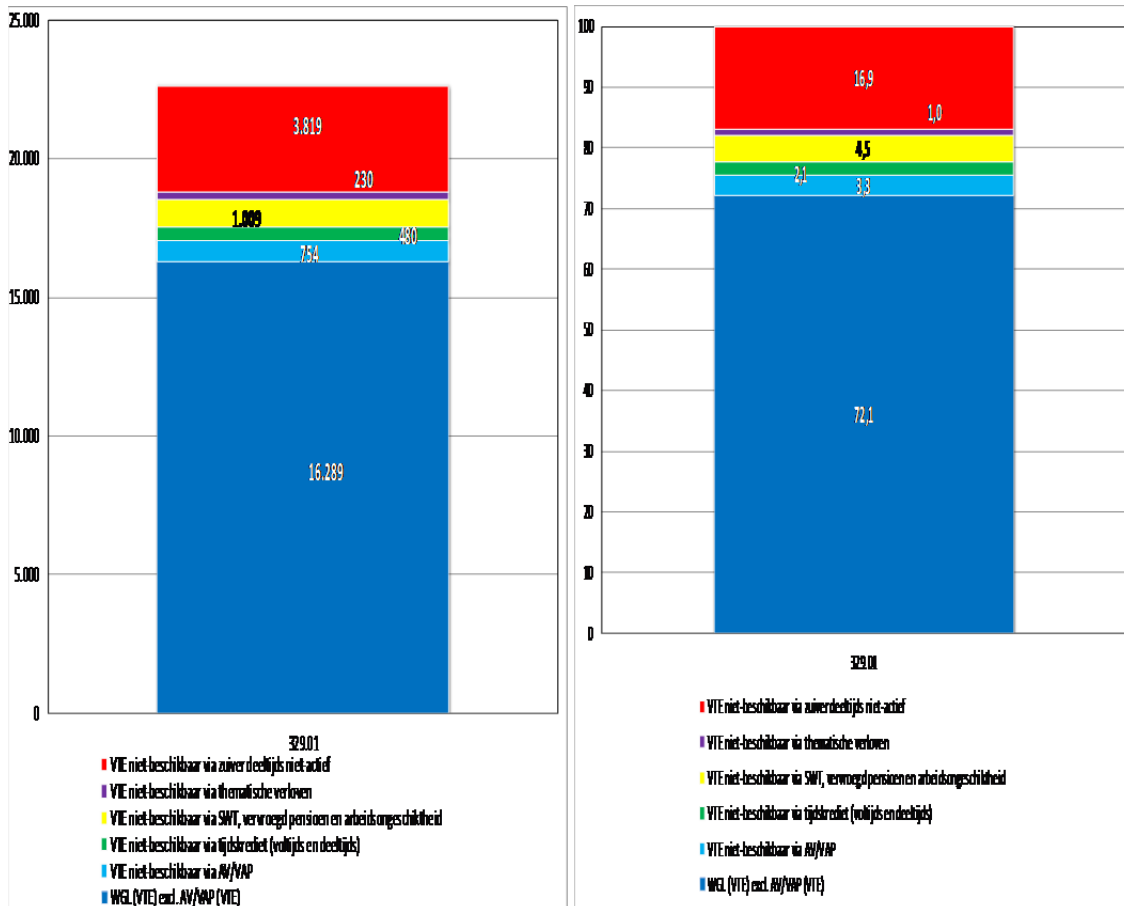
Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

Tabel 10.12 Stelsels van arbeidsduurvermindering en inactiviteit die leiden tot niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) in het PC 329.01 (socio-culturele sector), in percentage van het totaal niet-beschikbaar arbeidsvolume, Vlaanderen, 2014-2019

PC	VTE niet-beschikbaar via AV (VTE)	VTE niet-beschikbaar via tijdskrediet (voltijds en deeltijds) (VTE)	VTE niet-beschikbaar via thematische verloven (VTE)	VTE niet-beschikbaar via SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid (VTE)	VTE niet-beschikbaar via zuiver deeltijds werk niet-actief (VTE)
2014	12,2	8,4	4,0	11,3	64,2
2019	12,0	7,6	3,7	16,0	60,7
2029	12,6	7,5	3,6	16,1	60,2
2059	12,3	7,5	3,6	17,8	58,8

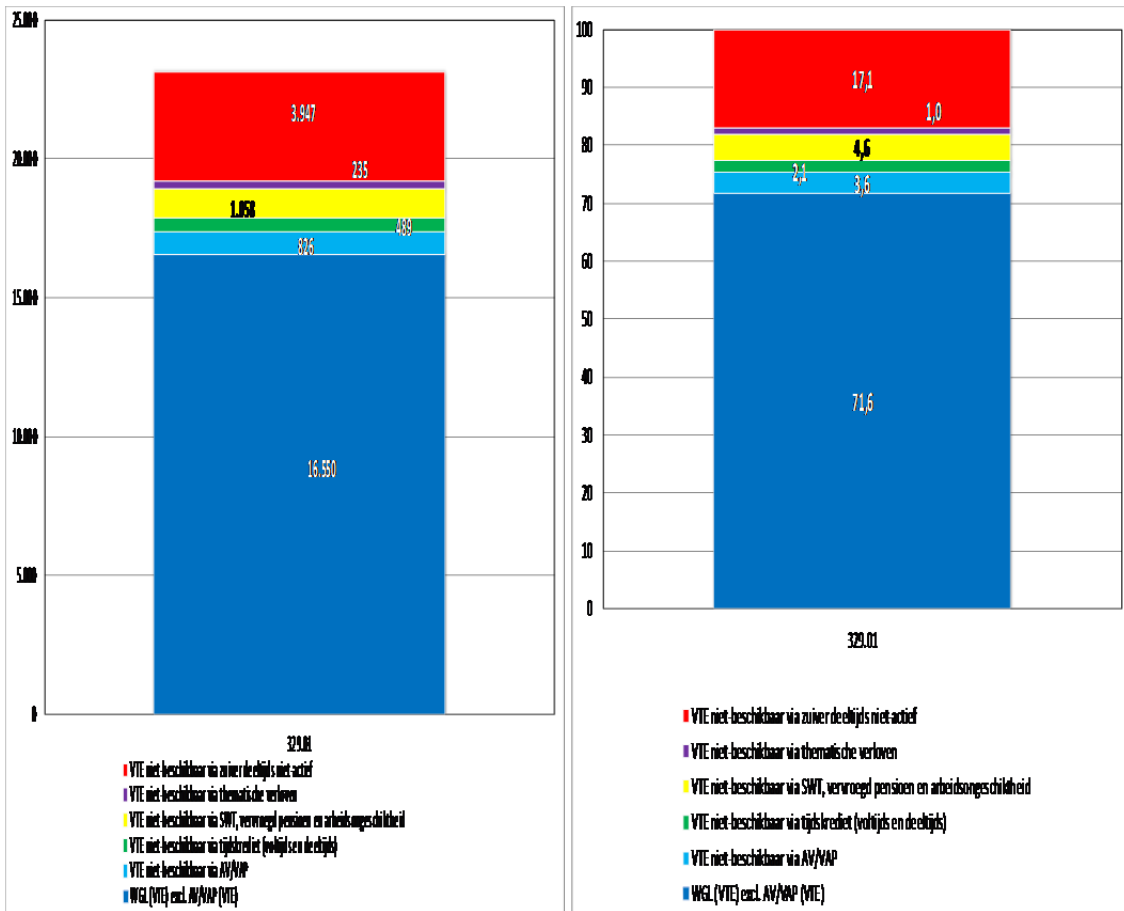
Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

Figuur 10.1 Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE) en in percentage van de werkgelegenheid, PC 329.01 (socioculturele sector), Vlaanderen, 2019



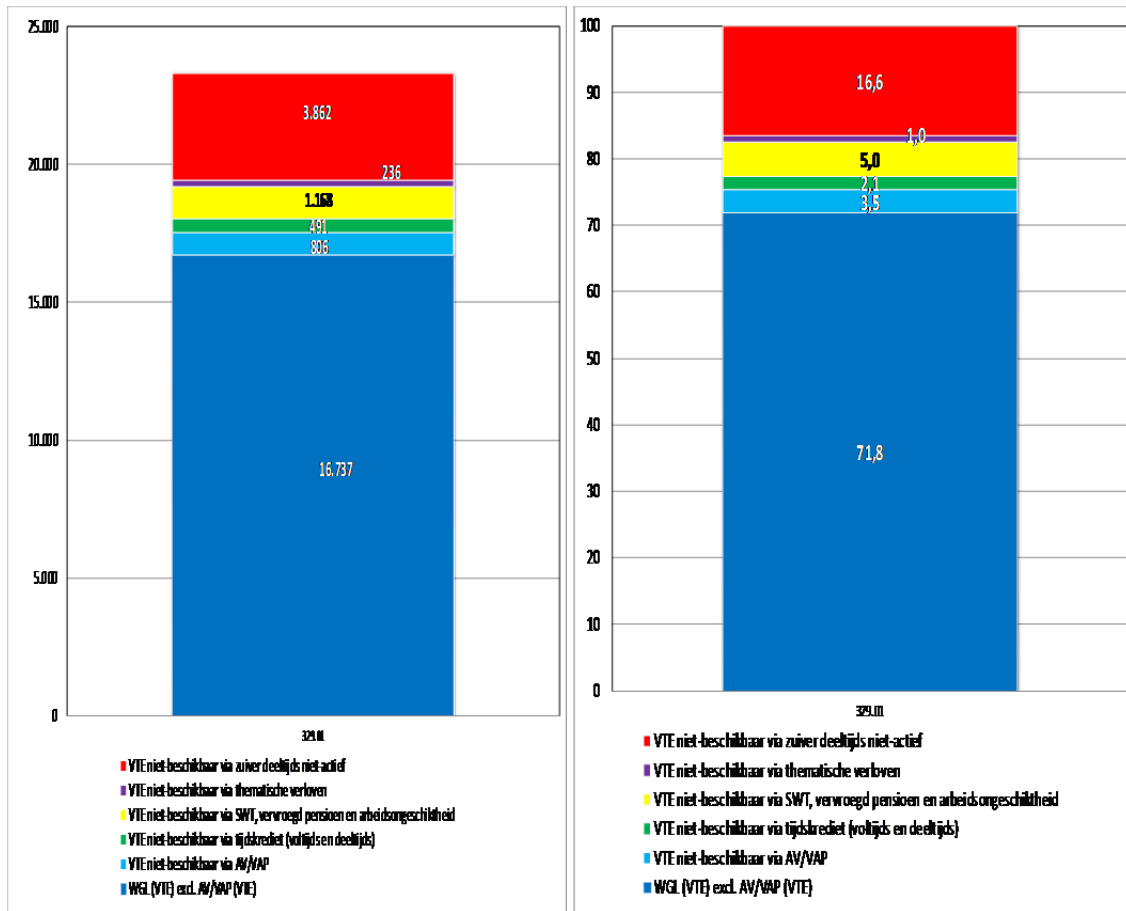
Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

Figuur 10.2 Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE) en in percentage van de werkgelegenheid, PC 329.01 (socioculturele sector), Vlaanderen, 2029



Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

Figuur 10.3 Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE) en in percentage van de werkgelegenheid, PC 329.01 (socioculturele sector), Vlaanderen, 2059



Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

In onderstaande tabellen en bijhorende grafieken wordt beschikbaar en niet-beschikbaar arbeidsvolume weergegeven naar leeftijdsgroep. Op de korte termijn zal de vergrijzing van de tewerkstelling en de bijhorende leeftijdsgebonden verlofrechten, het arbeidsvolume verlagen binnen het PC 329.01. Het grootste aandeel werkenden bevindt zich in de leeftijdsgroep 35-39, al zien we het aandeel 55-plussers het sterkst toenemen in vergelijking met het heden. Omwille van de leeftijdsgebonden verlofrechten (zeker in het geval van 55-plussers) is er een groot arbeidsvolume niet-beschikbaar. Het grootste aandeel werknemers is op dat moment (in 2029) te vinden in de leeftijdsgroep 45-49-jarigen. Op lange termijn (2059) bevindt zich het grootste aandeel werkenden zich in de leeftijdsgroep 35-39-jarigen.

Tabel 10.13 Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01 (socio-culturele sector), in absolute aantallen (koppen en VTE) per leeftijdscategorie, Vlaanderen, 2019

Leeftijd	Werkgelegenheid							Niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) via					Totaal
	WGL (Koppen)	Tijds-krediet (voltijds) (koppen)	Thema-tische verloven (voltijds) (koppen)	SWT, vervroegd pensioen en arbeids-ongeschikt-heid (koppen)	WGL incl. tijds-krediet (voltijds) en brug/vervroegd pensioen (koppen)	WGL (VTE)	WGL excl. AV/VAP (VTE)	AV/VAP	Tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	Thema-tische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeids-ongeschikt-heid	Zuiver deeltijds niet-actief	
20-24	1 051	0	2		1 054	852	852		0	4		198	202
25-29	2 538	9	12		2 558	2 307	2 307		15	24		213	251
30-34	3 144	21	39		3 203	2 643	2 643		48	74		438	560
35-39	3 559	33	38		3 631	2 906	2 842	64	80	70		575	789
40-44	2 953	19	13		2 985	2 381	2 328	52	53	27		524	656
45-49	2 507	8	9		2 525	1 993	1 889	105	22	14		495	636
50-54	2 329	6	3		2 337	1 759	1 574	185	70	7		501	764
55-59	2 212	5	2	283	2 502	1 560	1 314	246	165	10	353	415	1 188
60-64	968	3	0	818	1 789	641	540	101	84	0	656	408	1 249
<b>Totaal</b>	<b>21 262</b>	<b>98</b>	<b>120</b>	<b>1 100</b>	<b>22 580</b>	<b>17 042</b>	<b>16 289</b>	<b>754</b>	<b>480</b>	<b>230</b>	<b>1 009</b>	<b>3 819</b>	<b>6 292</b>

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

Tabel 10.14 Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01 (socio-culturele sector), in absolute aantallen (koppen en VTE) per leeftijdscategorie, Vlaanderen, 2029

Leeftijd	Werkgelegenheid							Niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) via					Totaal
	WGL (Koppen)	Tijdskrediet (voltijds) (koppen)	Thematische verloven (voltijds) (koppen)	SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid (koppen)	WGL incl. tijdskrediet (voltijds) en brug/vervroegd pensioen (koppen)	WGL (VTE)	WGL excl. AV/VAP (VTE)	AV/VAP	Tijdskrediet (voltijds en deeltijds)	Thematische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid	Zuiver deeltijds niet-actief	
20-24	1 108	0	2		1 111	873	873		0	4		233	237
25-29	2 409	8	11		2 428	2 183	2 183		14	22		209	245
30-34	2 546	17	32		2 594	2 212	2 212		39	60		283	382
35-39	2 759	26	30		2 814	2 302	2 251	50	62	54		396	563
40-44	3 253	21	14		3 287	2 640	2 582	58	59	30		559	705
45-49	3 606	12	13		3 631	2 875	2 724	151	32	20		703	907
50-54	2 763	7	3		2 773	2 113	1 890	222	84	9		568	883
55-59	2 105	5	2	269	2 381	1 470	1 238	232	157	9	332	413	1 143
60-64	1 120	4	0	945	2 069	709	597	112	97	0	726	538	1 472
<b>Totaal</b>	<b>21 668</b>	<b>100</b>	<b>122</b>	<b>1 214</b>	<b>23 104</b>	<b>17 376</b>	<b>16 550</b>	<b>826</b>	<b>489</b>	<b>235</b>	<b>1 058</b>	<b>3 947</b>	<b>6 554</b>

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

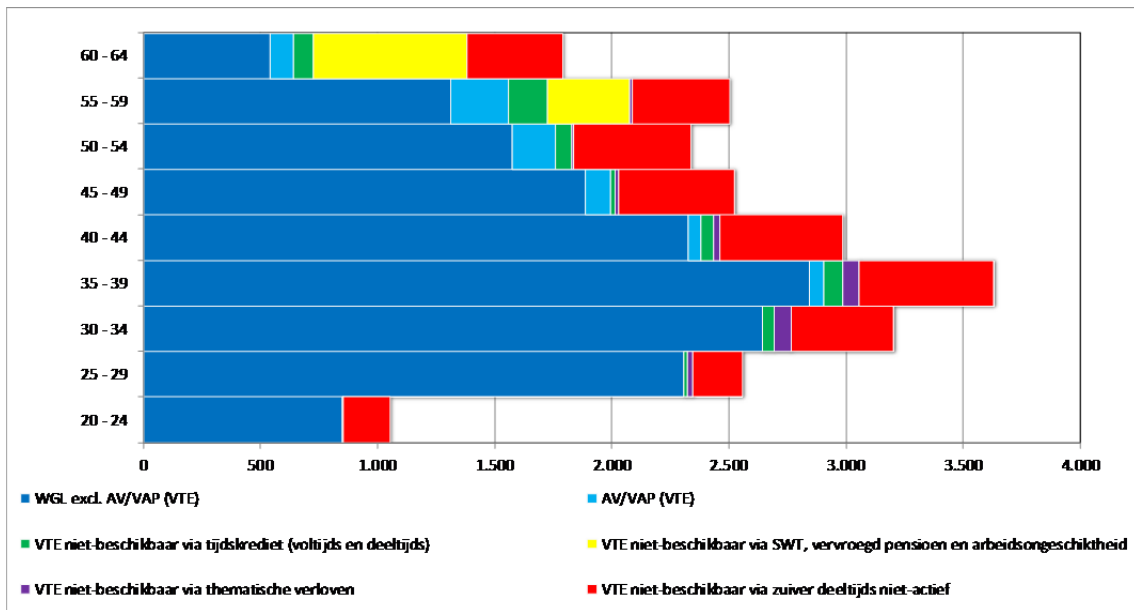


Tabel 10.15 Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01 (socio-culturele sector), in absolute aantallen (koppen en VTE) per leeftijdscohorte, Vlaanderen, 2059

Leeftijd	Werkgelegenheid							Niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) via:					Totaal
	WGL (Koppen)	Tijds-krediet (voltijds) (koppen)	Thema-tische verloven (voltijds) (koppen)	SWT, vervroegd pensioen en arbeids-onge-schiktheid (koppen)	WGL incl. tijds-krediet (voltijds) en brug/vervroegd pensioen (koppen)	WGL (VTE)	WGL excl. AV/VAP (VTE)	AV/VAP	Tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	Thema-tische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeids-onge-schiktheid	Zuiver deeltijds niet-actief	
20-24	1 255	0	3		1 257	1 000	1 000		0	5		253	258
25-29	2 699	9	13		2 721	2 393	2 393		16	25		286	327
30-34	3 056	20	38		3 115	2 506	2 506		47	72		490	609
35-39	3 139	29	34		3 202	2 609	2 551	57	71	62		461	650
40-44	3 002	19	13		3 034	2 512	2 457	55	54	28		440	577
45-49	2 735	9	10		2 754	2 244	2 126	118	24	15		471	629
50-54	2 491	6	3		2 500	1 901	1 701	200	75	8		516	799
55-59	2 231	5	2	285	2 523	1 589	1 338	251	166	10	359	399	1 185
60-64	1 185	4	0	1 000	2 189	790	665	125	103	0	809	488	1 524
<b>Totaal</b>	<b>21 793</b>	<b>101</b>	<b>123</b>	<b>1 285</b>	<b>23 302</b>	<b>17 543</b>	<b>16 737</b>	<b>806</b>	<b>491</b>	<b>236</b>	<b>1 168</b>	<b>3 862</b>	<b>6 564</b>

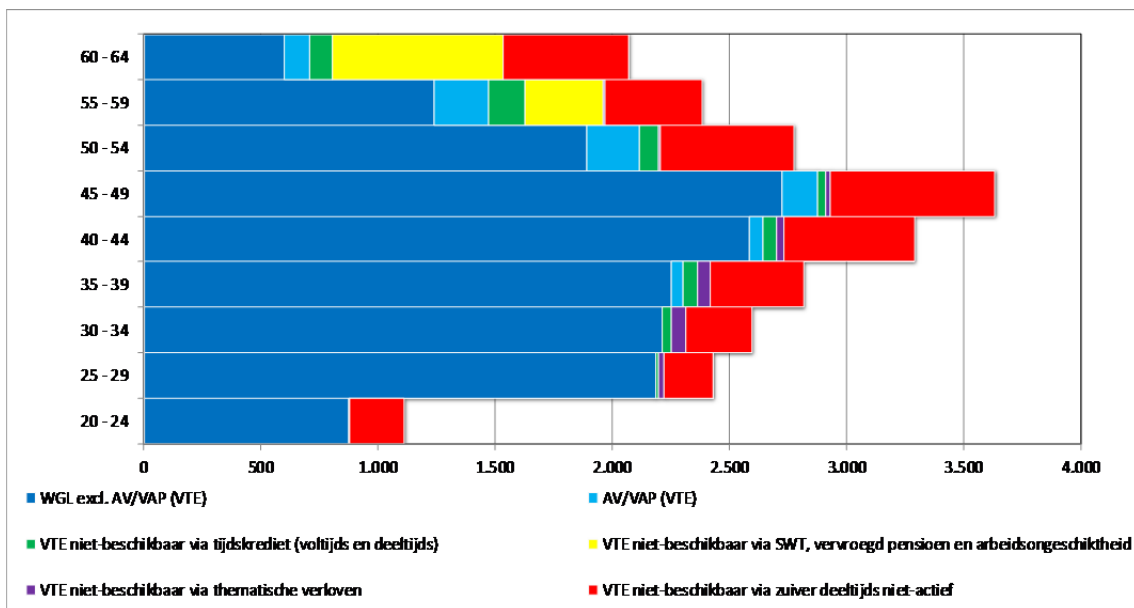
Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

Figuur 10.4 Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE), per leeftijdscategorie, PC 329.01, Vlaanderen, 2019



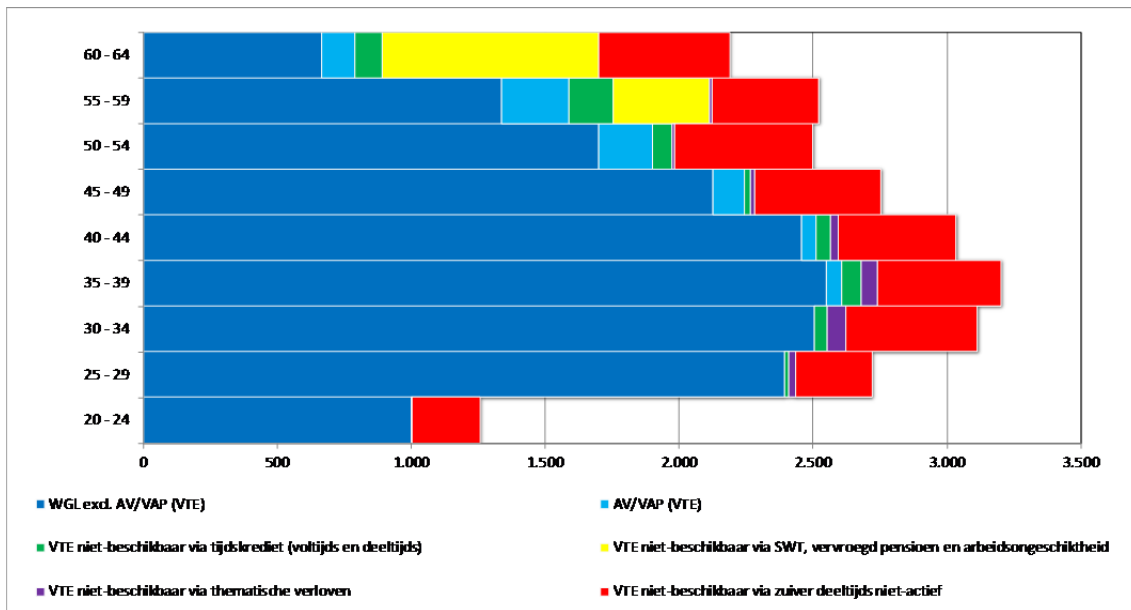
Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

Figuur 10.5 Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE), per leeftijdscategorie, PC 329.01, Vlaanderen, 2029



Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

Figuur 10.6 Overzicht werkgelegenheid en niet beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (koppen en VTE), per leeftijdscategorie, PC 329.01, Vlaanderen, 2059



Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

### 10.5 Vergelijking toekomstverkenningen met het Steunpunt WSE

Het Steunpunt WSE stelt op haar website een interactief projectiemodel ter beschikking. In dit projectiemodel kan er zowel naar paritair comité (detail van subcomité) gefilterd worden als naar NACE-code (2 digit). In onderstaande tabel vatten wij de gelijkenissen en verschillen samen tussen onze eigen toekomstverkenning en deze van het Steunpunt WSE. Het leert ons dat er soms zelfs gelijke termen worden gebruikt maar die toch een substantieel andere inhoud hebben. Om misverstanden hierover te vermijden, gaan wij verder in op de vergelijking. Als mogelijke benchmark voor onze eigen analyse, kunnen we enkel gebruik maken van de werkgelegenheid (in koppen) naar PC. Het projectiemodel is enkel van toepassing op het Vlaams Gewest en gebaseerd op gedecentraliseerde RSZ-kwartaaldata,<sup>160</sup> met name ingedeeld naar werkplaats, en wordt weergegeven op het einde van het tweede kwartaal. In het model wordt een aantal relevante indicatoren weerhouden zoals de totale tewerkstelling, het aantal 55-plussers, uitbreidingsvraag, vervangingsvraag en de nood aan nieuwe instroom komend uit het regulier onderwijs. Deze indicatoren worden weergegeven op vier tijdstippen, met name: 2007 (verleden), 2012 (heden), 2017 (projectie korte termijn) en 2022 (projectie lange termijn). De projecties naar de toekomst zijn gebaseerd op patronen uit het verleden. De toekomstige werkgelegenheid laat men mee evolueren met de waargenomen historische groei tussen 2007 en 2012. Er worden daarnaast ook 2 scenario's voorzien: 'business as usual' (BAU) dat uitgaat van het pensioneringspatroon zoals vastgesteld voor 2007 en 2012; langer werken waarbij uittredepatroon van de 55 tot 61-jarigen met 2 jaar worden opgeschoven, wat overeenkomt met de pensioenhervormingen van de Regering Di Rupo 1.

In onderstaande tabel wordt een vergelijking gegeven tussen de toekomstprojecties van het Steunpunt WSE en onze eigen toekomstverkenningen, gebaseerd op het planningsmodel gehanteerd in Tempus Fugit (2014, Pacolet, Vanormelingen & De Coninck). Het Steunpunt WSE extrapoleert de recente evolutie naar de toekomst. In onze toekomstverkenningen schatten wij de toekomstige

<sup>160</sup> De filtering naar NACE-code (2 digit) omvat zowel RSZ- als RSZPPO-gegevens. In de gegevens naar paritair comité wordt deze laatste groep gegevens echter niet opgenomen aangezien enkel de private sector onder deze paritaire comités vallen.

vraag expliciet in. Aangezien in beide toekomstprojecties de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag in beeld gebracht wordt, kan er een vrij betrouwbare verificatie op basis van deze componenten plaatsvinden. Het blijkt echter dat de vervangingsvraag in het WSE-model alle uitstroom in beeld brengt, zoals ook in de dynamische analyse van de administratie WSE, die vaak binnen het jaar gecompenseerd wordt door een instroom. Wij bekijken enkel de netto-uitstroom van wie definitief de sector verlaten heeft of op pensioen is. Er moet hierbij aangehaald worden dat de analysemethode vanuit Tempus Fugit ook meer gedetailleerd is. Zo is enerzijds de analyse gebaseerd op concrete werksoorten, daar waar het Steunpunt zich beperkt tot op het niveau van geaggregeerde sectoren of grote PC. Bovendien maken we in Tempus Fugit een analyse naar koppen en VTE, daar waar het Steunpunt WSE zich beperkt tot een analyse naar koppen.

**Vergelijking hypothesen en methode eigen toekomstverkenningen met toekomstverkenningen Steunpunt WSE**

- Eigen toekomstverkenning (bijvoorbeeld Tempus Fugit rapport) is inschatting van de toekomstige vraag, Steunpunt WSE extrapoleert de recente evolutie naar de toekomst.
- Analyse Tempus Fugit methode gebaseerd op concrete zorgsettings/zorgsectoren, Steunpunt WSE geaggregeerde sectoren of grote PC.
- Tempus Fugit maakt analyse in 'koppen' en 'VTE'.
- Beide schatten uitbreidingsvraag en vervangingsvraag in en totale nieuwe instroom; zelfde termen maar niet zelfde betekenis.
- Uitbreidingsvraag:
  - WSE: jaarlijkse groei van het recente verleden (2007-2012) wordt doorgetrokken naar de toekomst, namelijk 3,3% (merk op dat wij dit groeipercentage niet noteren in onze gegevens (11% over 5 jaar));
  - Tempus Fugit: indicatoren (zorg)gebruik geprojecteerd naar de toekomst op basis van de demografische evolutie: vijfjaarlijks evoluties, maar kunnen herberekend worden op jaarbasis.

PC	Benaming index	2009	2014	2019	2024
329.01	Gewogen gemiddelde indexen van vijf weehouden werksoorten (zie tabel 11.1)	0,97	1,00	1,02	1,04

- Vervangingsvraag:
  - WSE: Enkel in koppen (Aantal koppen uitstroom is aantal koppen instroom ter vervanging), brengt wel de bruto-stroom in beeld, maar deze salderen elkaar (cf. Dynamische analyse);
  - Tempus Fugit: Zowel in VTE als in koppen:
    - \* Instroom bij jongeren (in koppen) is lager dan vertrek ouderen omdat zij een hoger VTE hebben;
    - \* Vervanging is in feite netto, al de in en- uitstroom in de loop van een jaar (cf. dynamische analyse).
  - Projectiehorizon:
    - \* WSE tot 2014 ;
    - \* Tempus Fugit, 5-jaarlijkse periodes, tot 2059.

In tabel 10.16 vergelijken wij de resultaten van beide projectiemethodes. Er moet vooreerst opgemerkt worden dat de momentopnames één jaar van elkaar verschillen. Voor onze toekomstverkenningen ligt het huidig startjaar op 2014, maar in werkelijkheid dit komt overeen met 2013. Bovendien is het analysegebied in het huidig onderzoek de Vlaamse Gemeenschap, hetgeen iets ruimer is dan het Vlaams Gewest.

Daarnaast zien we dat de grote verschillen van de bruto-inflow echter verklaard kunnen worden door een verschillende methodologische invalshoek. Zo laat men de uitbreidingsvraag in het WSE-model evolueren met één jaarlijks vast groeipercentage dat gebaseerd is op de historische groei tussen 2007 en 2012; voor het PC 329.01 bedraagt dit 3,3%. Dit vast groeipercentage komt in grote mate overeen met het groeipercentage dat wij aannemen voor de toekomst en dat ook in zekere mate varieert met de bevolkingsevolutie. Het is hierbij variabel in die zin dat elke 5 jaar de evolutie

van de volledige bevolking toepassen op een vaste leeftijdsgebonden participatiegraad. Het grootste verschil in aantal te vervangen personen tussen beide modellen valt echter te verklaren door de vervangingsvraag. De belangrijkste verklaring hiervoor ligt in het feit dat in het WSE-model uitgegaan wordt van de bruto-uitstroom, hetgeen alle stromen vanuit het respectievelijke PC naar allerlei andere mogelijke bestemmingen (zoals ander PC, werkloosheid, ...) impliceert. Deze waargenomen jobmobiliteit is echter niet gelinkt aan het eerder besproken in-en uitstroommodel van de WSE-administratie., maar is in wezen wel vergelijkbaar. Het is evenwel veel ruimer dan de netto-vervangingsvraag die wij in aanmerking nemen. Zo is in deze bruto-stroom van het Steunpunt WSE minstens 20% uitstroom omdat men onder meer van bedrijf verandert, of tijdelijk in loopbaanonderbreking gaat, of werkloos wordt, maar daartegenover staat ook de instroom vanuit dat andere bedrijf bij de nieuwe werkgever, of men verlaat de werkloosheid om terug werk te vinden, enz. Deze zijn compenserende stromen. Een ander onderscheid is dat er in WSE-model uitgegaan wordt van het feit dat men evenveel personen (in koppen) nodig heeft als instroom om de uitstroom op te vangen. In ons model houden we echter rekening met het feit dat de personen (in koppen) die uitstromen oudere werknemers zijn die een relatief laag voltijdsequivalent hebben. Deze ouderen wordt vervangen door jongere werknemers met een hoger voltijdsequivalent. Dit heeft tot gevolg dat de instroom in koppen een stuk lager is dan de uitstroom in koppen. In onze analyse slaat de vervangingsvraag op de netto-uitstroom, hetgeen meestal veroorzaakt wordt door pensionering. Het is dan ook niet onlogisch dat enkel het aantal personen dat effectief uitstroomt uit de arbeidsmarkt, zoals weergegeven via de vervangingsvraag van 55+ in het WSE-model van het Steunpunt WSE, sterk overeenkomt met de vervangingsvraag zoals weerhouden in onze toekomstverkenningen. Die vervangingsvraag dekt ongeveer dezelfde lading.

Tabel 10.16 Vergelijking toekomstverkenningen Tempus Fugit met Steunpunt WSE, jaarlijkse cijfers\*

Eigen toekomstverkenningen op basis van het rekenmodel 'Tempus Fugit'			
	2014	2019	2024
<b>In absolute cijfers</b>			
Bruto-inflow (vraag) - totaal KOPPEN:	644	504	556
waarvan:	0	0	0
- uitbreidingsvraag	425	100	73
- vervangingsvraag	218	404	483
<b>In %</b>			
Bruto-inflow (vraag) - totaal KOPPEN:	3,1	2,4	2,6
waarvan:			
- uitbreidingsvraag	2,0	0,5	0,3
- vervangingsvraag	1,1	1,9	2,2
WSE			
	2012	2017	2022
<b>In absolute cijfers</b>			
Bruto-inflow (vraag)- totaal KOPPEN:	3 885	4 479	5 362
waarvan:			
- uitbreidingsvraag	507	596	699
- vervangingsvraag (bruto-uitstroom)	3 377	3 883	4 662
- vervangingsvraag 55+	228	378	548
<b>In %</b>			
Bruto-inflow (vraag) - totaal KOPPEN:	25,0	24,5	25,0
waarvan:			
- uitbreidingsvraag	3,3	3,3	3,3
- vervangingsvraag (bruto-uitstroom)	21,7	21,3	21,7
- vervangingsvraag 55+	1,5	2,1	2,6

\* De jaarlijkse cijfers conform het rekenmodel Tempus Fugit zijn berekend als gemiddelden over de betreffende periode. De betreffende periode komt hierbij overeen met de afgelopen 5 jaar voorafgaand aan het referentiejaar. Bijvoorbeeld het cijfers voor 2014 is berekend als een jaarlijkse gemiddelde van de aantallen in de periode 2010-2014, en dit simpelweg door het totaalcijfers over deze ganse periode te delen door 5. In het projectiemodel van het Steunpunt WSE zijn deze cijfers meteen als jaarlijkse gemiddelden weergegeven.  
Bron Projectiemodel Steunpunt WSE en eigen verwerking data RSZ (via Administratie WSE, Faiza Djait)

## 10.6 Financieringsimplicaties diverse stelsels van arbeidsduurvermindering nu en in de toekomst

De verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering of inactiviteit in het PC 329.01 (socio-culturele sector) hebben uiteenlopende financiële implicaties, dit zowel voor de voorzieningen zelf, voor de subsidiërende overheid, voor de betrokken werknemers en voor de sociale zekerheid en de rest van de overheid in het algemeen omwille van de aard van de stelsels.

In onderstaande tabel 10.17 geven wij daarvan een korte samenvatting. Het zouden parameters kunnen zijn van een kosten-baten analyse van de stelsels, wat buiten de scope van deze opdracht valt.

Het deeltijds werken zelf heeft in eerste instantie een invloed op het inkomen van de betrokkene zelf, en in afgeleide termen, nadien ook op zijn pensioen. De werknemer heeft er de baat van, maar

ook de last. Het kan een vrijwillige keuze zijn, alhoewel wij er aan herinneren dat door arbeids-economen deeltijds werk eerder als onvrijwillig wordt omschreven.

In het stelsel van tijdskrediet, loopbaanonderbreking, landingsbaan, thematische verlopen compenseert de overheid het inkomensverlies met premies, met name van de RVA maar bijkomend ook van de Vlaamse overheid WSE. Het tempert het inkomensverlies en is daarmee ook een incentive of alvast een facilitator voor deeltijds werk. Het vergemakkelijkt de combinatie gezin- arbeid en/of verbetert ook de werkbaarheid. Door het vaak forfaitair karakter is het overigens een sterkere prikkel tot deeltijds werk voor lage inkomens (is er het risico van een inactiviteitsval?), voor zover men zich de inkomensdaling kan veroorloven. Het is een budgettaire kost voor de instanties die de premies verstrekken. Voor zover deze vrijwillige deeltijdse inactiviteit aanleiding geeft tot vervangende tewerkstelling kan het zelfs een invloed hebben op de werkloosheid. Voor de organisaties stelt zich enkel de vraag bij deze en andere vormen van arbeidsduurvermindering of er in geld uitdrukbare extra kosten kunnen ontstaan ... of misschien ook baten. Het voorliggend kwalitatief deel handelt daar in feite uitvoerig over.

Een derde vorm van arbeidsduurvermindering zijn de AV-dagen voor oudere werknemers. Hier behoudt de werknemer zijn zelfde loon, maar hij moet minder uren presteren. Het loopt op tot bijna 20% arbeidsduurvermindering met behoud van loon, wat, per uur uitgedrukt een wezenlijke loonsverhoging is. Het moet de job financieel aantrekkelijk houden, terwijl het ook, in sectoren met moeilijke arbeidsomstandigheden, de job opnieuw werkbaar maakt. Voor de voorzieningen betekent dat een extra kost, die zich manifesteert in het feit dat men het loon moet blijven doorbetalen terwijl er minder uren gepresteerd worden. Om het werkvolume op peil te houden moet men dus extra aanwerven. De combinatie van beide levert een berekenbare extra kost op die de organisatie zelf draagt, of die de overheid, in casu diegene die de betrokken sector financiert, ten laste zal nemen. De vervangende tewerkstelling kan eventueel een daling in de werkloosheidsuitgaven impliceren. Het is vooral rond deze vorm van arbeidsduurvermindering dat wij hierna proberen de absolute en relatieve omvang van de extra-kost in te schatten.

Een laatste categorie van arbeidsduurvermindering zijn andere vormen van inactiviteit die wij constateren en die toeneemt naarmate de beroepsbevolking ouder wordt. Het zijn de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage, het vervroegd pensioen en ook de arbeidsongeschiktheid en invaliditeit. In onze kwantitatieve analyses hebben wij zij niet steeds kunnen onderscheiden en wij hebben zij ook niet voor alle leeftijdsgroepen kunnen vatten. Zij ontstaan ook omwille van uiteenlopende redenen. Enkel de werkloosheid met bedrijfstoelage heeft nog een financiële consequentie voor de werkgever. Voor de werknemer betekenen zij een beperkte tot substantiële terugval van het inkomen. Voor de sociale zekerheid betekenen het uitgaven in zowel het stelsel van de ziekteverzekering, pensioenen als werkloosheid. Eventuele vervangende tewerkstelling kan een minderuitgave betekenen in de werkloosheid.

Tabel 10.17 Wie draagt de kosten: verschillend al naargelang het stelsel

	Werkgever of subsidiërende overheid	Sociale zekerheid (RVA of pensioenen)	Werknemer
AV-dagen	Extra financiële middelen nodig vanuit Vlaamse Overheid	Geen, behoudens minder werkloosheid bij vervangende tewerkstelling	Geniet arbeidsduurvermindering met behoud van loon
Tijdskrediet en thematische verloven	Geen extra financiering tenzij efficiëntieverlies (winst?)	Premies RVA en deels ook WSE, behoudens minder werkloosheid bij vervangende tewerkstelling	Inkomensverlies voor deel dat niet gewerkt wordt, deels gecompenseerd door premie, telt mee voor pensioenopbouw
SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid	Bedrijfstoeslag voor brugpensioen	Werkloosheidsvergoeding, primaire arbeidsongeschiktheid en invaliditeit, behoudens minder werkloosheid bij vervangende tewerkstelling	Derft deel van zijn loon

Bron Eigen verwerking

Wij onderzoeken in het kader van deze opdracht enkel de bijkomende kost van de AV-dagen. Het is daar dat de werkelijke budgettaire impact voor de voorzieningen aan de orde is. Binnen de context van dit onderzoek was het niet de bedoeling verder na te gaan op welke wijze binnen het PC 329.01 meer of minder goed gecompenseerd werd dan in andere vergelijkbare paritaire subcomités. Het zou meer diepgaande financiële analyse vergen. De bedoeling was wel, en dit is budgettair belangrijk, om de extra kost voor de komende jaren in beeld te brengen. Want dat zijn vermoedelijk ook de extra budgetten die moeten gevonden worden, bovenop de normale of geplande evolutie van de sector. Wij doen bijgevolg geen uitspraak of de compensatie van de kosten op dit moment voldoende is, wel zullen wij een uitspraak doen over de extra middelen.

Wij berekenen nu een vergelijkbaar bedrag voor de komende 5 jaar in het PC 329.01. Wij trekken in tabel 10.18 van de samenvatting van de raming van het niet beschikbare arbeidsvolume omwille van de AV-dagen. Ter vergelijking hebben wij er ook het volume niet-activiteit omwille van brugpensioen, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid aan toegevoegd. Deze informatie is beschikbaar voor 2014 en berekenen wij ook voor 2019. In tabel 10.19 wordt daarnaast de extra kost tussen 2014 en 2019 omwille van AV-dagen, in beeld gebracht voor het totale paritaire subcomité.

Deze percentages ogen draagbaar. Het is het theoretisch niet beschikbare volume dat men niet kan inzetten ten opzichte van de hypothese dat iedereen 100% en tot 65 zou werken, quod non. De werkelijke budgettaire kost van dit volume moet men echter vergelijken met het arbeidsvolume dat men werkelijk moet betalen, met name het arbeidsvolume in VTE dat werkelijk wordt gepresteerd. Dat volume is de loonkost die de budgetten van deze voorzieningen moeten dragen. Dit volume, hier opnieuw nog uitgedrukt als % van het totaal aantal koppen is 74,1% voor de beschouwde periode, te verhogen met de kost van de AV-dagen, 3,1% voor het totaal. Beide samen is 77,2%. In tabel 10.19 berekenen wij de kostprijs van de AV-dagen ten opzichte van dit totale volume, met name bijvoorbeeld in 2014 voor de totale beschouwde sectoren, 3,1% t.o.v. 77,2% is 4,1%. Het wordt onmiddellijk een meer 'substantiële' kostprijs. In deze tabel berekenen wij op dezelfde manier ook de percentages voor de andere vormen van niet-activiteit. Het tijdskrediet bedraagt 2,8% volume dat extra zou kunnen beschikbaar zijn, de thematische verloven zijn goed voor 1,3% en de brugpensioenstelsels, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid zijn goed voor minstens 3,8%



Dat laatste vormt een kost voor de sociale zekerheid, voor de twee vorige categorieën is het een extra kost voor de werknemers zelf onder de vorm van minder inkomen. Maar het is voor hen ook de extra baat van meer vrije tijd.

Op dezelfde wijze kunnen wij nu ook de situatie in beeld brengen in 2019. Voor het totale PC 329.01 (socio-culturele sector) is het aantal AV-dagen gestegen tot 4,4% van wat werkelijk wordt betaald. Het is vooral het brugpensioen, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid dat een enorme stijging kent tot 5,9%, en dan zijn er nog de 2,8% tijdskrediet en 1,4% thematische verloven die constant blijven. Indien iedereen die inactief wordt hetzij via AV-dagen, tijdskrediet en thematische verloven, en brugpensioen, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid wordt geteld, bekomen wij een volume van 12% (2014) en 14,5% (2019) van wat nu werkelijk actief wordt gepresteerd. Bovendien is er nog een overig niet-beschikbare werkvolume, met name de overige arbeidsduurvermindering via deeltijds werk.

Belangrijk voor de budgettaire discussie is nu welk extra budget dat dit impliceert. Dit wordt weergegeven in de laatste twee kolommen, en alleen voor dat deel dat extra moet gefinancierd worden door de voorzieningen (of de financierende overheid), met name de AV-dagen. Dat blijken in totaal over 5 jaar 73 VTE te zijn. Ten opzichte van het werkelijk gepresteerde volume vandaag zou dit (zie de laatste kolom) een extra kost van 0,43% zijn. Met een formule van jaarlijkse groei zou het zelfs maar 0,09% of bijna 1 promille zijn.

**Tabel 10.18 Eigen toekomstverkenningen omtrent impact stelsels van arbeidsduurvermindering en andere vormen van exit, PC 329.01 (socioculturele sector), vergelijking heden (2014) en korte termijn (2019)**

	2014	2019
Werkgelegenheid (koppen) <sup>1</sup>	21 619	22 580
Werkgelegenheid (VTE) <sup>2</sup>	16 027	16 289
Niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE): AV	681	754
Niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE): SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid	630	1 009
Beschikbaar arbeidsvolume in percentage van werkgelegenheid: WGL (VTE) excl. AV (VTE)	74,1	72,1
Niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) in percentage van werkgelegenheid AV	3,1	3,3
Niet-beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) in percentage van werkgelegenheid: SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid	2,9	4,5

<sup>1</sup> Werkgelegenheid (in koppen) inclusief voltijds tijdskrediet (in koppen) en brugpensioen/vervroegd pensioen (in koppen).

<sup>2</sup> Werkgelegenheid (in VTE) exclusief AV-dagen (in VTE).

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

**Tabel 10.19 Overzicht te financieren niet-beschikbaar arbeidsvolume, in percentage van werkgelegenheid inclusief AV-dagen (in VTE) en te financieren AV-dagen in VTE en percentage, vergelijking heden (2014) en korte termijn (2019)**

	2014	2019	2019 t.o.v. 2014
AV (1)	4,1	4,4	
Tijdskrediet (voltijds en deeltijds) (2)	2,8	2,8	
Thematische verloven (3)	1,3	1,4	
SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid (4)	3,8	5,9	
<b>Extra te financieren AV (in VTE), totaal (1+2+3+4)</b>			<b>73</b>
<b>Extra te financieren AV (in percentage WGLVTE 2014)</b>			<b>0,43</b>

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

## 11 | Samenvatting en conclusie

Organisaties in de socioculturele sector ervaren enerzijds een almaar grotere druk om *meer en betere resultaten* te halen. Maar anderzijds stijgen de middelen niet, wel integendeel (voor verschillende deelsectoren). Deze tendens veroorzaakt *een grote druk* op de *effectiviteit* maar zeker nog meer op de *efficiëntie* van de werking van de verschillende organisaties.

Daarnaast wordt de sector gekenmerkt door een *hoog verloop* (of mobiliteit) van werknemers, deels te verklaren door de sterke groei van de sector in de periode 2003-2009 (Jacobs et al., 2013). In hun rapport ‘Verloop in de socioculturele sector’, gingen de auteurs na wat de determinanten zijn van het hoge vrijwillig verloop (Jacobs et al., 2013). Uit dit onderzoek kwam naar voor dat vnl. werknemers jonger dan 35 jaar, uitstromen *omwille van de werkuren en de moeilijke combinatie van werk en privé-leven*.

De overheid en de social profit sector (waarvan de socioculturele sector deel uitmaakt) hebben reeds *verschillende maatregelen* (zoals het extra aanmoedigen van landingsbanen en AV-dagen (*arbeidsvrijstellingsdagen*)) genomen, die *een betere combinatie van werk en privé mogelijk moeten maken* en waardoor werknemers er beter in zouden slagen langer aan de slag te kunnen en willen blijven in de sector. Twee grote categorieën van maatregelen kunnen onderscheiden worden: leeftijdsgebonden en niet-leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen. In de eerste categorie onderscheiden we de zogenaamde AV-dagen en de landingsbanen. De tweede categorie, d.i. de niet-leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen, omvat het verminderen van arbeidsprestaties in het kader van tijdskrediet.

Dit onderzoek antwoordt aan de vraag van de sociale partners in het vorige Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profit sector (VIA 4 akkoord) om een onderzoek te laten uitvoeren naar de versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen, i.s.m. met de Vlaamse overheid. Dit onderzoek wil, rekening houdend met de specificiteit van de socioculturele sector en de uitdagingen waar de sector voorstaat, meer inzicht verschaffen in de problematiek van werkdruk en personeelsinzet, en focust meer bepaald op de relatie tussen verschillende *arbeidstijdregelingen*, de wijze waarop ze toegepast worden in de organisaties en de *problemen en kansen* inzake personeelsinzet in de verschillende sectoren.

Zoals reeds vermeld bieden gunstige arbeidstijdregelingen *kansen* om de combinatie van werk en privé te verbeteren en het werk beter werkbaar en meer haalbaar te maken. Men gaat er van uit dat hierdoor de aantrekkelijkheid van de sector voor nieuwe werknemers verhoogd wordt en dat het ‘zittend’ personeel langer aan de slag kan, wil en zal blijven in de sector.

Eerder onderzoek (Branine, 2003, Edwards & Robinson, 2001, Anxo et al., 2008) heeft echter aangetoond dat deze arbeidstijdregelingen ook een *bedreiging* kunnen zijn, en dit op verschillende niveaus: een net hogere werkdruk, minder voeling met de werkvloer en een dalende betrokkenheid bij de gebruikers van deze maatregelen, bijkomende werkdruk bij hun collega’s en impact op de dienstverlening op organisatieniveau, zijn hier maar enkele voorbeelden van.

We willen dus nagaan welke van deze kansen en bedreigingen effectief voorkomen, en of arbeidstijdregelingen, alles welbeschouwd, al dan niet een oplossing vormen voor het probleem van personeelsinzet en verloop in de sector, en welke elementen hierin bepalend kunnen zijn.

Dit onderzoek richt zich op de relatie tussen de problematiek van personeelsinzet en arbeidsvolume in de sector en de bestaande regelgeving inzake arbeidstijd alsook het gebruik dat er van wordt gemaakt, met inbegrip van alle elementen die deze relatie bepalen.

Aangezien het arbeidsvolume het uitgangspunt vormt van dit onderzoek, focussen we in eerste instantie op het *arbeidsvolume* in de sector:

- Is er sprake van algemene druk op het arbeidsvolume gecreëerd door deeltijdwerk (al dan niet in het kader van tijdskrediet of landingsbaan) en leeftijdsgebonden verlofrechten?
- Wat is de omvang van de potentiële capaciteitsproblemen die zich naar de toekomst toe kunnen stellen?

Daarnaast komt de impact van gunstige arbeidstijdregelingen op de werkdruk en personeelsinzet aan bod. Er wordt daartoe nagegaan wat de *impact* is van deze arbeidstijdregelingen op de betrokken werknemers, hun directe collega's en de organisatie:

- Heeft het bieden van de gunstige arbeidstijdregelingen een impact op de aantrekkelijkheid van de sector voor nieuwe werknemers?
- Wordt het werk van de werknemers die deze stelsels benutten, hierdoor beter werkbaar? Of vormt het (direct of indirect) eerder een opstap naar vervroegde uitstroom uit de sector/arbeidsmarkt?
- Betekent de arbeidsduurvermindering van de ene werknemer een werkdrukvermeerdering voor de collega's?
- Komt de continuïteit van de diensten in gedrang door de beperkte aanwezigheid van sommige werknemers?
- In welke mate komt het (hoge) aandeel deeltijdwerk overeen met een nood aan flexibiliteit binnen de organisaties?
- Creëren de gunstige arbeidstijdregelingen binnen de sector een bepaalde drempel om bv. ouderen werknemers in dienst te nemen?
- Dienen er grenzen gesteld te worden op deze arbeidsvormen?

Ook de *praktijken in de organisaties* betreffende arbeidstijdregelingen en de *oplossingen* die gehanteerd worden om de uitdagingen die arbeidstijdsregelingen meebrengen, aan te pakken, worden nagegaan:

- Hoe worden de arbeidsduurverminderingen en leeftijdsgebonden bijkomende verlofdagen ingepland en opgevangen?
- Welke organisatorische kenmerken beïnvloeden de relatie tussen arbeidstijdregelingen en capaciteitsproblemen in organisaties?
- Welke maatregelen worden door de organisaties van de sector aangewend om de impact van arbeidstijdsregelingen en de werkdruk in het algemeen te beperken?
- In welke mate wordt het (theoretisch-)juridische potentieel al dan niet benut in de betreffende afspraken?

Om de verschillende onderzoeksvragen te beantwoorden, wordt een mix van onderzoeksmethoden gehanteerd:

- een brede gestructureerde bevraging bij werkgevers (via websurvey);
- casestudies waarin zowel werkgevers als betrokken werknemers aan het woord komen;
- analyse van juridische afspraken (in kaart brengen van de sectorafspraken m.b.t. arbeidstijdsregelingen, juridische toetsing van de afspraken op sectorvlak en op organisatieniveau, vaststellen van het (theoretisch-)juridisch potentieel);
- analyse van de data van de RSZ-DMFA (beschrijving van de werkgelegenheid en van het arbeidsvolume en toekomstverkenning omtrent de werkgelegenheidsevolutie).

## 11.1 Het huidige en het toekomstige arbeidsvolume in de sector

Net zoals in de studie over het arbeidsvolume in de overige sectoren van het VIA-IV akkoord is ook in deze studie het arbeidsvolume het uitgangspunt van een kwantitatieve (en kwalitatieve, zie verder) verkenning van de huidige en toekomstige situatie in de sector onder invloed van diverse stelsels van arbeidsduurvermindering:

- Is er sprake van algemene druk op het arbeidsvolume gecreëerd door deeltijdwerk (al dan niet in het kader van tijdskrediet of landingsbaan) en leeftijdsgebonden verlofrechten?
- Wat is de omvang van de potentiële capaciteitsproblemen die zich naar de toekomst toe kunnen stellen?

In het kwantitatieve luik zijn diverse klassieke maar ook nieuwe administratieve bronnen gehanteerd om de werkgelegenheid in de sector en zijn voornaamste karakteristieken in beeld te brengen. Het levert een veelvoudig zicht op verleden, heden en mogelijke toekomst van de sector. Dankzij de informatie beschikbaar binnen het Vlaams Ministerie van Cultuur, Jeugd, Sport en Media kon ook verder ingegaan worden op een groter detail naar werksoort, waarlangs de sector traditioneel wordt ingedeeld. De sector is immers een erg heterogene sector, en deze heterogeniteit lijkt nog toe te nemen. De analyse is gefocust op de vraagzijde, en de impact van het gedrag van het zittend aanbod van beroepskrachten op de extra vervangingsvraag. Dit bepaalt ook de toekomstige vraag naar beroepskrachten in de sector die wij ook proberen in te schatten volgens eenzelfde methodiek als diegene die wij onlangs hebben toegepast in een nieuwe manpowerplanning voor de zorgsector (Pacolet, Vanormelingen & De Coninck, 2014).

### 11.1.1 Kwantificering van de werkgelegenheid

Wij hebben voor de recente periode 2008-2013 vooreerst de werkgelegenheid in het PC 329.01 beschreven in functie van een aantal belangrijke parameters: aantal personen, aantal VTE, feminiseringgraad, leeftijdsstructuur en graad van deeltijds werk. Het zijn parameters die wij nadien zullen nodig hebben om een aantal stelsels van arbeidstijdvermindering en niet-activiteit in beeld te brengen. De werkgelegenheid is in koppen tussen 2008 en 2013 gestegen van 18 634 tot 20 760, of een goede 11%. Ook in VTE kunnen wij ongeveer een gelijkaardige evolutie constateren, zodat ook het arbeidsvolume als verhouding VTE/koppen redelijk constant is gebleven.

Op basis van de gegevens van het Vlaams Ministerie van Cultuur, Jeugd, Sport en Media kon een verder detail naar werksoort worden bekeken. Het departement onderscheidde niet minder dan 50-tal verschillende categorieën organisaties die wij hergroepeerden naar een 18-tal werksoorten, die onder meer door de sector zelf (Sociare), en in vergelijkbaar vroeger onderzoek, wordt gehanteerd. Deze werksoorten hebben wij nog verder gehergroepeerd naar een 12-tal die wij in detail verder beschrijven, om naar de toekomstverkenningen enkel nog de vijf grootste in beeld te brengen. Deze indelingen, en ook het feit dat wij diverse organisaties niet konden onderbrengen in een bepaalde categorie, overigens ook het feit dat sommige organisaties zich in de websurvey zelf moeilijk konden onderbrengen in een bepaalde werksoort, of kozen voor meerdere werksoorten, illustreren de heterogeniteit en veelkleurigheid van de sector.

Ook waren er een aantal dataproblemen. Zo is deze informatie naar werksoort enkel beschikbaar gesteld naar werkplaats (i.e. ‘arbeidsplaats’), en niet naar tewerkgestelde werknemers, zodat één persoon meerder werkplaatsen kan invullen. Dit leidt tot dubbeltellingen in het aantal koppen, maar niet in het aantal VTE. In vergelijking met de overige sectoren van het VIA 4 akkoord is het PC 329 overigens meer geconfronteerd met dit fenomeen, wat de versnippering van de jobcreatie illustreert en dus een integraal deel is van de realiteit. Zelfs onvolmaakte gegevens kunnen ons iets bijleren. De verhouding VTE/werkplaatsen is hiermee vertekend, en dit des te meer als er meer gebruik wordt gemaakt van gecombineerde banen. Naar evolutie toe hoeft dit, indien het aantal versnipperde banen niet beduidend toeneemt, geen al te grote vertekening op te leveren. Helemaal

niet in de evolutie in VTE. Meer vervelend is echter het feit dat de sectorindeling naar werksoort in 2008 minder volledig is dan in 2013 zodat een aantal organisaties in 2008 niet konden ondergebracht worden in een bepaalde categorie. In 2013 was dat de helft minder. Het betekent dat de werkgelegenheid in de categorie overige, met name de organisaties waarvan de werksoorten niet geïdentificeerd kon worden, halveert, maar dat de werkgelegenheid in de overige werksoorten bijgevolg ook minder onderschat is in 2013 dan in 2008. Met deze beperkingen in het achterhoofd biedt de tabel toch een zeker zicht over welke werksoorten meer expansief waren dan andere. Dit blijken vooral de werksoorten beroepsopleiding en lokale diensteneconomie te zijn, die elk een stijging van 50% of meer gekend hebben de laatste 5 jaar.

De totale werkgelegenheid, of zij nu bekeken wordt op basis van werkgelegenheid of naar werkplaats of in VTE is nog door een ander fenomeen gekleurd. Wij vonden vooral dat er een redelijk grote groep dienstenchequetewerkstelling opdook in deze sector. Op basis van de werkgelegenheid in koppen is dit in 2013 goed voor 1 356 personen, met een toename tussen 2008 en 2013 van maar liefst 1 234 personen. Bij nadere controle blijkt dit voornamelijk één grote organisatie (IN-Z) te zijn, in het kader van haar jobcreatie en integratiemogelijkheden voor kansengroepen. Indien wij zouden neutraliseren voor deze onderneming of dienstenchequetewerkstelling, zou de groei in het PC aanzienlijk lager zijn.

Op basis van deze administratieve bronnen konden wij een min of meer gedetailleerd beeld geven van de evolutie van de werkgelegenheid tussen 2008 en 2013 in de totale sector. Wij hebben aan de respondenten in de webbevraging vergelijkbare cijfers opgevraagd van werkgelegenheid in koppen en in VTE. Vooreerst bleek dit niet voor alle organisatie voor de twee jaren ingevuld te zijn, en hebben wij bij de data-cleaning ook een (her-)classificatie moeten doorvoeren van de werksoort. Voor de organisaties die de 2 jaar invullen, en wij zijn in de websurvey ook al een jaartje verder, is de inschatting van de werkgelegenheidsevolutie nog lager. Deze is voor de volledige groep, maar dit slaat toch maar op 10% van de sector, quasi constant gebleven volgens de antwoorden van de respondenten.

Tabel 11.1 Werkgelegenheid (in koppen en VTE) en werkgelegenheidsevolutie (in %) voor de weerhouden werksoorten in PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap, 2008-2013 <sup>1</sup>

Werksoort	Werkgelegenheid (aantal personen)				Werkgelegenheids- evolucie (index) <sup>2</sup>	
	2008		2013		Index (2008=100)	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	3 408	2 352	3 259	2 311	95,6	98,3
2. Beroepsopleiding	4 222	2 609	6 708	4 017	158,9	154,0
3. Jeugdwerk	2 559	1 791	3 255	2 319	127,2	129,5
4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen, waarvan:	654	468	766	558	117,1	119,1
4.1 Armoedebestrijding	153	105	194	131	126,8	125,3
4.2 Samenlevingsopbouw	501	364	572	427	114,2	117,3
5. Lokale diensteneconomie	363	240	635	470	174,9	196,2
6. Cultuurspreiding, waarvan:	1 997	1 325	2 246	1 512	112,5	114,1
6.1 Amateurkunsten	98	75	111	87	113,3	116,0
6.2 Cultureel erfgoed	820	573	882	596	107,6	104,0
6.3 Cultuur- en gemeenschapscentra, bibliotheekwerkvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	513	341	522	364	101,8	106,6
6.4 Kunstenorganisaties	566	336	731	466	129,2	138,6
7. Ontwikkelingssamenwerking en -educatie	563	404	564	433	100,2	107,0
8. Sport	2 301	1 096	2 443	1 418	106,2	129,5
9. Integratie en inburgering	611	443	801	610	131,1	137,6
10. Milieu-en natuurwerk	975	750	1 199	931	123,0	124,2
11. Toerisme	246	190	366	272	148,8	143,4
12. Media	230	183	260	206	113,0	113,0
13. Overige	4 574	2 799	2 088	1 463	45,6	52,3
<b>Totaal PC 329.01 (1 t.e.m. 13) (totaal arbeidsplaatsen)</b>	<b>22 703</b>	<b>14 649</b>	<b>24 590</b>	<b>16 521</b>	<b>108,3</b>	<b>112,8</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>18 634</b>	<b>15 035</b>	<b>20 760</b>	<b>16 708</b>	<b>111,4</b>	<b>111,1</b>

<sup>1</sup> RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 3de kwartaal 2008 en 1ste kwartaal 2013.

<sup>2</sup> De toename in de werkgelegenheid in het PC 329.01 tussen en 2013 ligt in lijn met het groeiend aandeel dienstenequewerkmers binnen het paritair subcomité: aantal in koppen van 122 (2008) naar 1 356 (2013) en in VTE van 64 (2008) naar 608 (2013). Als wij dus zouden corrigeren voor de dienstenequewerkmers die ook in deze sector opduiken, dan zou de toename meer dan de helft afnemen. Merk ook op dat een groot deel van de netto-toename zich in de werksoorten beroepsopleiding en lokale diensteneconomie situeren, maar dat voor de rest de overige sectoren meestal ook nog een groei optekenen, terwijl de groep 'overige' halveert (zie boven).

Bron Eigen verwerking RSZ-data (via departement Departement CJSM)

### 11.1.2 Structuur van de werkgelegenheid

De structuur van de werkgelegenheid geven wij weer voor het totaal PC naar tewerkgestelde werknemers en naar arbeidsplaatsen, voor de werksoorten enkel naar arbeidsplaatsen. In wat volgt zullen

we bij de bespreking van het PC 329.01 in zijn geheel, ons steeds baseren op RSZ-data naar tewerkgestelde werknemer, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

De verhouding VTE/koppen of het werkelijke beschikbare arbeidsvolume is 80% voor de gehele PC 329.01 en dit op basis van de werkgelegenheid van het aantal werknemers. Dit is substantieel hoger dan de verhouding VTE/koppen of het werkelijke beschikbare arbeidsvolume van 70% voor de gehele sector social profit (VIA 4, excl. PC 329.01), dat zelf naar beneden gehaald is door het PC 318.02. Als wij de verhouding berekenen op basis van de arbeidsplaatsen, is het 67%, illustrerend dat er nogal wat dubbeltellingen zijn, dit wil zeggen dezelfde persoon die op twee plaatsen een deeltijdse baan inneemt. Dit fenomeen van dubbeltellingen is goed voor ongeveer 20% Iets minder dan 60% van de tewerkstelling bestaat uit vrouwen. Dit is iets minder als men het aandeel neemt in VTE, illustrerend dat de vrouwen iets meer deeltijds werken en zelfs voor iets dunnere deeltijdse banen kiezen. Wij brengen ook gedetailleerd de leeftijdsstructuur in beeld, een parameter die achteraf belangrijk is om leeftijdsafhankelijke stelsels als de AV-dagen, landingsbanen, brugpensioenen, te beschrijven. Maar ook het tijdskrediet (exclusief de landingsbanen) vertoont een zeker leeftijdsprofiel. Verschillende leeftijdsgrenzen zijn hierbij aan de orde, en als belangrijkste nemen wij hier de grens van 45+ waarbij de AV-dagen beginnen te spelen (vanaf 35 jaar worden er echter al 5 extra verlofdagen toegewezen). Gemiddeld is iets meer dan 1/3 van de sector ouder dan 45 jaar. De meest 'vergrijsde' werksoort is sociaal-cultureel volwassenenwerk met 44%. Deze leeftijdsstructuur beïnvloedt het gebruik van diverse stelsels, en is ook een belangrijke parameter om de evolutie in te schatten naarmate de sectoren verder vergrijzen doorheen de tijd. Een nieuwe subsector heeft op een bepaald moment een grote instroom en als hij dan verder niet meer groeit, en het personeel blijft redelijk trouw aan de sector, dan zal hij doorheen de tijd geleidelijk vergrijzen. Naarmate die cohorten dan verder uitstromen en vervangen worden door nieuwe en jonge arbeidskrachten kan een sector zelfs met behoud van de omvang nadien terug verjongen. Een groeiende subsector zal voor het grootste gedeelte ook jongeren rekruteren zodat de leeftijdsstructuur ook daar verjongd.

Tabel 11.2 Voornaamste structuurkenmerken van de tewerkstelling in de weerhouden werksoorten in het PC 329.01 (arbeidsplaatsen) en het PC 329.01 in zijn geheel (tewerkgestelde werknemers), Vlaamse Gemeenschap 2013\*

Werksoort	Werkgelegenheid		VTE/ koppen	Aandeel deeltijdse arbeid	Feminiseringsgraad		Aandeel 35-44		Aandeel 45+		Aandeel 55+	
	Koppen	VTE			Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE	Koppen	VTE
1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk	3 259	2 311	70,9		70,1	66,9	24,9	24,6	44,7	44,2	19,0	15,2
2. Beroepsopleiding	6 708	4 017	59,9		57,4	54,8	25,2	26,6	34,5	34,4	9,6	9,3
3. Jeugdwerk	3 255	2 319	71,2		49,6	48,0	21,6	22,1	19,6	18,9	6,5	5,4
4. Samenlevingsopbouw en armoede- verenigingen, waarvan:	766	558	72,8		67,4	63,8	24,2	24,7	38,1	36,3	10,8	10,4
4.1 Armoedebestrijding	194	131	67,5		71,1	68,2	23,7	22,6	39,2	39,2	9,8	10,0
4.2 Samenlevingsopbouw	572	427	74,6		66,1	62,5	24,3	25,3	37,8	35,4	11,2	10,5
5. Lokale diensteneconomie	635	470	74,1		46,8	39,2	28,5	29,0	39,4	37,4	11,7	10,5
6. Cultuurspreiding, waarvan:	2 246	1 512	67,3		58,1	54,9	23,2	24,8	40,2	38,5	17,7	15,1
6.1 Amateurkunsten	111	87	78,0		61,3	58,8	21,6	20,5	36,0	37,7	17,1	17,4
6.2 Cultureel erfgoed	882	596	67,6		61,5	59,3	21,1	23,3	45,7	41,8	20,6	15,3
6.3 Cultuur - en gemeenschapscentra, bibliotheek- werkvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	522	364	69,7		59,2	53,6	24,9	27,8	46,2	45,0	21,6	18,9
6.4 Kunstenorganisaties	731	466	63,7		52,9	49,5	24,8	25,2	30,0	29,5	11,5	11,6
7. Ontwikkelingssamenwerking en – educatie	564	433	76,7		58,5	55,5	26,1	28,0	42,0	41,4	16,8	14,8
8. Sport	2 443	1 418	58,1		43,3	42,3	20,5	23,2	32,0	32,7	11,5	10,5
9. Integratie en inburgering	801	610	76,2		71,9	69,4	32,5	33,1	25,8	24,0	7,6	6,1
10. Milieu- en natuurwerk	1 199	931	77,6		45,2	41,7	29,0	29,4	33,9	32,8	11,8	8,6
11. Toerisme	366	272	74,4		62,3	60,3	28,1	29,8	41,0	39,0	12,8	13,0
12. Media	260	206	79,4		46,2	43,9	33,1	34,7	28,1	26,2	9,6	7,1
13. Overige	2 088	1 463	70,1		63,4	61,3	30,2	31,1	32,5	32,3	11,4	10,0
<b>Totaal PC 329.01 (1. t.e.m. 13) (totaal arbeidsplaatsen)</b>	<b>24 590</b>	<b>16 521</b>	<b>67,2</b>		<b>57,1</b>	<b>54,7</b>	<b>25,1</b>	<b>26,2</b>	<b>34,1</b>	<b>33,5</b>	<b>11,9</b>	<b>10,4</b>
<b>PC 329.01 (totaal tewerkgestelde werknemers)</b>	<b>20 760</b>	<b>16 708</b>	<b>80,5</b>	<b>46,5</b>	<b>58,5</b>	<b>54,4</b>	<b>26,1</b>	<b>26,3</b>	<b>36,1</b>	<b>33,7</b>	<b>12,3</b>	<b>10,6</b>

\* RSZ-gegevens (tewerkgestelde werknemers) 2de kwartaal, RSZ-gegevens (arbeidsplaatsen): 1ste kwartaal 2013.

Bron Eigen verwerking RSZ-data



### 11.1.3 Dynamiek van de sectoren

De vraag naar nieuwe arbeidskrachten in de sector wordt bepaald door enerzijds de uitbreidingsvraag, de toename van de werkgelegenheid omwille van de groei of desgevallend de krimp en de vervangingsvraag, de nieuwe arbeidskrachten die moeten gevonden worden voor de vervanging van de arbeidskrachten die de sector verlaten, of meer deeltijds gaan werken of minder of niet meer werken omwille van arbeidsongeschiktheid, brugpensioen of pensioen. De bruto-instroom is het totaal van beide stromen. Op een geaggregeerd niveau kan grosso modo enkel een gesaldeerde stroom genoteerd worden, vooral het aantal dat definitief de sector verlaat, en de bruto-instroom omwille van de vervanging van deze groep en de aanvulling omwille van de uitbreiding.

Voor de totale capaciteitsproblemen is deze informatie voldoende en wij hebben zij in beeld gebracht in onze toekomstverkenningen ... beginnende met de verkenning van de laatste 5 jaar. De mobiliteit of het verloop binnenin de sector, of tussen sectoren, met zowel een instroom als een uitstroom, is niet zichtbaar. In werkelijkheid zijn deze ruime brutostromen een dagdagelijkse realiteit voor de personeelsverantwoordelijke van een organisatie. Recente gegevens van de administratie WSE geven deze interne dynamiek in de sector. Wij hebben dit in beeld gebracht tot 2010, voor het totale PC, in koppen en in percentage van het totaal van de werkgelegenheid in het begin van het jaar. Wij merken een jaarlijkse netto-instroom van 4,5% tot 5,3% in niet minder dan drie van de vier beschouwde jaren tussen 2007 en 2010. Enkel 2008 wordt gekenmerkt door een stagnatie. In de volgende tabel geven wij meer detail voor het jaar 2010. Naast de jaarlijkse uitbreidingsvraag van bijvoorbeeld nog 4,5%, is er een instroom (of terugstroom) van bijna 26% ... maar tegelijk een uitstroom van 21,5%. Het illustreert de veel grotere dynamiek in de sector in vergelijking met wat wij konden vaststellen in andere PC's van de social profit sector (VIA 4, excl. PC 329.01). De netto-instroom tussen deze beide stromen, komt hierbij overeen met de uitbreidingsvraag. Verder moet definitief vervangen worden diegenen die definitief per saldo de sector verlaten, hetzij om op conventioneel brugpensioen te gaan, hetzij op pensioen, hetzij en dat is blijkbaar toch ook een belangrijke groep, in arbeidsongeschiktheid terecht komen. Deze groepen zijn goed voor 0,7%, wat op dit ogenblik eerder beperkt is. De netto-instroom komt, kan het verbazen, van op de schoolbanken, of uit de werkloosheid, of vanuit andere paritair comités.

In de verder besproken toekomstverkenningen hebben wij een vergelijkbare uitbreidingsvraag en netto vervangingsvraag berekend, maar dan wel over een periode van 5 jaar. Ter vergelijking met de jaarlijkse cijfers van de administratie WSE, hebben wij dit lineair verdeeld over jaarlijkse cijfers, en dan is bijvoorbeeld in 2014 de jaarlijkse uitbreidingsvraag gedaald tot 2,4% van het aantal personen werkzaam in de sector tegenover nog 4% in de cijfers van de administratie WSE, en de netto vervangingsvraag (niet dus de stromen tussen bedrijven, in en terug uit tijdskrediet, enz.) is amper 1,1%. Deze cijfers en de gehanteerde methode liggen in lijn met de cijfers uit de dynamische analyse van de Administratie WSE, en illustreren het belangrijk onderscheid tussen de ruimere bruto-stromen (die jaarlijks binnen de sector in en uit transigeert) en de netto-vervangingsvraag en uitbreidingsvraag.

Ook het Steunpunt WSE gebruikt deze ruimere uitstroomgegevens als een vervangingsvraag, naast de uitbreidingsvraag.

Tabel 11.3 Overzicht verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering naar bruto-instroom, bruto-uitstroom en netto-instroom, in absolute aantallen (koppen) en in percentage\* van totale werkgelegenheid, PC 329.01 (tewerkgestelde werknemers), Vlaanderen, 2010

Statuut bestemming	In absolute aantallen (koppen)			In percentage van totale werkgelegenheid		
	Bruto-instroom	Bruto-uitstroom	Netto-instroom	Bruto-instroom	Bruto-uitstroom	Netto-instroom
Lt - zelfde PC - niet jobmobiel	14 122	14 122	0	74,1	74,1	0,0
Lt - zelfde PC - jobmobiel	406	406	0	2,1	2,1	0,0
Lt - zelfde PC - tussentijds mobiel	442	442	0	2,3	2,3	0,0
Overheid/PC onbekend	553	622	-69	2,9	3,3	-0,4
Rechtgevend kind voor kinderbijslag	672	185	487	3,5	1,0	2,6
Ander statuut 1	571	411	160	3,0	2,2	0,8
Ander PC	786	1 005	-219	4,1	5,3	-1,1
Zelfstandig	147	146	1	0,8	0,8	0,0
Vergoede werkloosheid	1 320	890	430	6,9	4,7	2,3
Werkloosheid (vrijstelling)	171	77	94	0,9	0,4	0,5
Arbeidsongeschiktheid 2	84	144	-60	0,4	0,8	-0,3
Uitzendarbeid (PC 322)	141	143	-2	0,7	0,8	0,0
Loopbaanonderbreking/tijdskrediet	103	122	-19	0,5	0,6	-0,1
Pensioen	16	87	-71	0,1	0,5	-0,4
Leefloon/financiële hulp	160	84	76	0,8	0,4	0,4
Ander PC - zelfde werkgever	195	154	41	1,0	0,8	0,2
Conventioneel brugpensioen	26	26	0	0,1	0,1	0,0
Totaal	19 915	19 066	849	104,5	100,0	4,5
<b>Totaal werkelijke stromen</b>	<b>4 945</b>	<b>4 096</b>	<b>849</b>	<b>25,9</b>	<b>21,5</b>	<b>4,5</b>

\* Percentages worden steeds berekend als de verhouding tussen de brutostroom (instroom, uitstroom of nettoinstroom) en de werkgelegenheid ('stock') begin van het jaar, cijfers te lezen in het totaal van de kolom 'bruto-uitstroom' (in absolute aantallen) van dat jaar.

Bron Verwerking data Administratie WSE (Raf Boey)

#### 11.1.4 Toekomstige dynamiek

Terugkerend naar de gesaldeerde cijfers uit onze eigen toekomstverkenningen hebben wij samenvattend voor alle beschouwde PC's er in de voorbije 5 jaar (2008-2013) een bruto inflow van nieuwe beroepskrachten in deze sector geobserveerd van 3 218 eenheden (of 1 606 VTE), waarvan 2 126 voor uitbreiding van de sector en slechts 1 092 voor de netto vervanging. Al bij al heeft de sector nog een redelijk groei gekend. De voorbije 5 jaar is nog altijd een rekruteringsinspanning geobserveerd die het dubbele is van de netto arbeidskrachten nodig voor definitief te vervangen werknemers. Het werkelijke 'komen en gaan' in de sector is natuurlijk groter en is beschreven in vorig punt. De verhouding tussen de expansievraag en de vervangingsvraag hoeft natuurlijk niet onveranderd te blijven in de toekomst.

Voor de toekomst is de verhouding tussen beide componenten afhankelijk van de toenemende vergrijzing van de beroepskrachten die voor uitstroom zorgt en dus tot vervanging noopt, en de hypothesen die wij kunnen aannemen voor de groei van de sector. In tegenstelling tot het model gehanteerd door het Steunpunt WSE dat de voorbije groei in een sector extrapoleert naar de toekomst, wordt in onze eigen toekomstverkenningen een aparte inschatting gemaakt van de determinanten voor de toekomstige vraag naar arbeid, met name de determinanten naar de vraag naar de respectievelijke werksoorten op basis van gebruiks- of participatiepercentages van de

desbetreffende doelgroepen naar leeftijd. Dit laat toe voor het totale PC en voor de vijf grootste werksoorten een aparte index te hanteren voor de verwachte groei van de sector, en daarvan afgeleid de verwachte groei van de werkgelegenheid, in de veronderstelling dat de verhouding tussen activiteiten en werkgelegenheid dezelfde blijft. Dit levert dan de uitbreidingsvraag op naar de toekomst. De vervanging van de voornamelijk oudere werknemers die op pensioen gaan, of op brugpensioen, of definitief arbeidsongeschikt worden, levert een vervangingsvraag op. Via het voor de zorgsector ontworpen model van toekomstverkenningen (zie het recente rapport *Tempus Fugit* van Pacolet, Vanormelingen & De Coninck, 2014) kan dit verder geprojecteerd worden tot in 2059. Hoe evolueert de totale sector? De informatie is beschikbaar per blokken van 5 jaar vanaf 2014. Enkel de informatie voor de eerstkomende 5 jaar bespreken wij hier in detail, maar het rapport levert de informatie op voor de volgende periodes tot en met 2059.

Zowel in koppen als in VTE observeren wij nog amper groei van de werkgelegenheid voor de komende decennia. De toekomstverwachtingen zullen velen misschien ontgoochelen. De eerstkomende 5 jaar zal de sector groeien met amper 2% over die 5 jaar. De komende 5 jaar hebben wij nog een groei van 2%, hier een 400-tal werknemers, maar daarna is de expansie van de sector; met de hypothesen die wij aannamen, stilgevallen. De vervangingsvraag wordt wel, als gevolg van de vergrijzing, belangrijker zodat de totale bruto-instroom net onder het niveau blijft van de afgelopen 5 jaar: rond de 3 000 personen, of een 600-tal per jaar.

Voor de korte termijn (2014-2019) hebben wij nog een alternatieve methode gebruikt, met name een bevraging van de organisaties over hun verwachtingen van de evolutie van de werkgelegenheid in hun organisatie. Voor de vijf grootste weerhouden werksoorten zien we een nulgroei, hetgeen een bevestiging is van onze lage groeiverwachtingen berekend op basis van de eigen inschatting van de vraag naar bepaalde werksoorten. Voor het PC 329.01 in zijn geheel ligt de verwachte werkgelegenheids groei op 8%, hetgeen echter volledig te wijten is aan één werksoort, met name 'beroepsopleiding', waarbinnen één organisatie, 'IN-Z', de groei in de totale sector enorm opdrijft en als het ware dus ook vertekent.

Ook het Steunpunt WSE maakt toekomstverkenningen voor het PC 329. Zij veronderstellen echter een doortrekken van de groei in de voorbije jaren naar de toekomst. De op dit moment geconstateerde toename is bijvoorbeeld in 2012 een 507 personen, en is in 2017 en 2022 respectievelijk 596 en 699 personen. Deze hypothese nemen wij niet aan. Zij brengen ook de totale bruto-uitstroom en instroom jaar op jaar in beeld, met inbegrip van de substantiële groep die per jaar (zie boven, bijna 20% van het personeel) van job verandert. Als enkel de uitstroom van de 55-plussers wordt bekeken, dan is het aandeel te vervangen personeelsleden in de orde van grootte van de vervangingsvraag die ook wij aannemen.

Tabel 11.4 Evolutie van de totale werkgelegenheid, in- en uitstroom, in koppen en in VTE (tewerkgestelde werknemers), PC 329.01 (sociaal-cultureel werk), Vlaamse Gemeenschap, 2009-2059

	2009	2014	2019	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
	<b>Instroom, in de loop van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		3 218	2 522	2 779	2 652	2 667	2 801	3 113	3 300	3 041	2 986
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		2 126	502	366	40	41	-53	-126	-46	52	256
- vervangingsvraag		1 092	2 020	2 413	2 612	2 626	2 854	3 239	3 347	2 989	2 730
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in koppen)</b>										
<b>Totale vraag</b>	<b>18 634</b>	<b>20 760</b>	<b>21 262</b>	<b>21 628</b>	<b>21 668</b>	<b>21 709</b>	<b>21 656</b>	<b>21 531</b>	<b>21 484</b>	<b>21 537</b>	<b>21 793</b>
	<b>Instroom, in de loop van de beschouwde periode (VTE)</b>										
<b>Bruto-inflow (vraag) - totaal</b>		2 723	2 075	2 348	2 128	2 186	2 388	2 634	2 663	2 424	2 433
waarvan:											
- uitbreidingsvraag		1 673	334	334	0	0	0	0	0	0	167
- vervangingsvraag		1 050	1 741	2 014	2 128	2 186	2 388	2 634	2 663	2 424	2 266
	<b>Totale werkgelegenheid, op het einde van de beschouwde periode (in VTE)</b>										
<b>Totale vraag</b>	<b>15 035</b>	<b>16 708</b>	<b>17 042</b>	<b>17 376</b>	<b>17 376</b>	<b>17 376</b>	<b>17 376</b>	<b>17 376</b>	<b>17 376</b>	<b>17 376</b>	<b>17 543</b>

Bron Eigen verwerking data RSZ-DMFA

### 11.1.5 Kwantificering van de stelsels van arbeidsduurvermindering

Deze informatie levert nu het basismateriaal op om de kernvraag van de onderzoeksopdracht in te vullen, met name welke invloed hebben een aantal regimes van inactiviteit of arbeidstijdvermindering op het beschikbare arbeidsvolume.

Volgende regimes brengen wij in beeld: het stelsel van AV-dagen, het stelsel van tijdskrediet en landingsbanen, een verzamelgroep van werkvolume dat niet beschikbaar is via personen die in vervroegd pensioen, brugpensioen of arbeidsongeschiktheid zijn, thematische verloven en de overige arbeidsduurvermindering omwille van deeltijds werken. Bedoeling is het arbeidsvolume in te schatten dat onder deze verschillende stelsels tijdelijk of permanent niet meer beschikbaar is voor de arbeidsmarkt van de desbetreffende sector. Om te vergelijken, hebben wij een gemeenschappelijke noemer of 'numeraire' nodig.<sup>161</sup> Dit zal hier het totaal aantal personen (in koppen zijn) dat in de sector werkt en zou kunnen blijven werken in de hypothese dat men 100% werkt en tot 65 jaar. In de werkgelegenheidsstatistieken worden enkel diegenen geteld die nog actief zijn. Dat betekent dat diegenen die zouden actief gebleven zijn tot hun 65<sup>ste</sup> uit de statistieken verdwenen zijn. Wij herintroduceren ze in onze noemer door diegenen die tussen 2008 en 2013 zijn uitgestroomd omwille van pensioen, brugpensioen of arbeidsongeschiktheid, terug toe te voegen aan het mogelijke arbeidsvolume. Wij redeneren op diezelfde manier overigens ook voor de toekomst. Met de beschikbare informatie schatten wij uiteindelijk het arbeidsvolume in dat 'niet beschikbaar' is omwille van diverse stelsels van arbeidsduurvermindering en inactiviteit. De tabel illustreert in welke mate gebruik is gemaakt van deze stelsels. Het betekent niet dat de arbeid die zij voorheen presteerden of zouden kunnen presteren, niet beschikbaar is voor de werksoort. Met name is elke arbeidsduurvermindering van de ene vervangen door nieuwe aanwervingen die op hun beurt meer of minder volledige voltijds of meer deeltijds werken en gebruik maken op hun beurt van diverse stelsels. Het is een illustratie van een andere dynamiek in de sector, met name een van aanzienlijke herverdeling van werk onder invloed van deze stelsels. Eén correctie dient nog verder gemaakt, met name het arbeidsvolume in VTE dat werkelijk wordt gerekend in de RSZ-statistiek, is met inbegrip van de AV-dagen. Dit zijn immers betaalde arbeidsdagen. Daarom introduceren wij een bijkomende begrip van VTE zonder de AV-dagen. Het is de werkelijk gepresteerde arbeidstijd. Drie dynamische analyses werden reeds toegelicht: groei van tewerkstelling, projecties naar de toekomst, in- en uitstroom in netto termen (expansievraag en vervangingsvraag) of meer brutostromen per jaar, en nu uiteindelijk ook een vierde dynamisch beeld van de mate dat arbeidsduurvermindering ook geleid heeft tot herverdeling van werkvolume.

Deze dynamiek van herverdeling van arbeid via de diverse stelsels van arbeidsduurvermindering, en de mate dat dit tot nieuwe jobs heeft geleid en de omvang van beroepskrachten die actief zijn in de sector, of zouden kunnen zijn, is aanzienlijk. Vooreerst wijzen wij toch even op de correcties die wij hebben aangebracht ten opzichte van de werkelijke aantallen personen werkzaam in de sector en hun VTE, met name 20 760 koppen en 16 708 VTE. Met name het aantal personen wordt opgehoogd tot 21 619 met het aantal personen in voltijds tijdskrediet en de personen in brugpensioen en pensioen en ten dele ook personen in arbeidsongeschiktheid en invaliditeit indien zijn niet meer geteld zijn als werknemer. De groep in voltijds tijdskrediet is een exact gegeven, de rest is een 'beknotte' inschatting op basis van de vergelijking per leeftijdsgroep van de werkgelegenheid in 2008 en voor die leeftijdsgroepen 5 jaar later en 5 jaar ouder in 2013. De tweede correctie is dat wij de werkelijke VTE van 16 708 reduceren met de VTE voor de AV-dagen om een VTE exclusief AV-dagen te kennen, namelijk 16 027. Dezelfde cijfers zijn weergegeven voor 2019, 2029 en 2059.

Wij geven nu de absolute en relatieve omvang in VTE van de arbeidstijd die niet beschikbaar is omwille van AV-dagen, tijdskrediet, thematische verloven, SWT, vervroegd pensioenen arbeidsongeschiktheid en ten slotte zuiver deeltijds werk dat niet kan genieten van de stelsels van tijdskrediet of thematische verloven. De tabel illustreert voor 2014 dat het aantal AV-dagen het meest

161 Zoals de RSZ ook zijn arbeidsvolume afzet tegenover een soort 'maatman'.

belangrijk is, gevolgd door brugpensioen, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid, tijdskrediet en thematische verloven. De tabel geeft diezelfde volumes ook in percentage van de maximaal inzetbare tijd. Dan blijkt dat van al de personen die indien 100% ingezet tot 65 jaar, er 74,1% werkelijk wordt gepresteerd, dat 3,1% opgenomen wordt als AV-dagen, tijdskrediet en thematische verloven zijn respectievelijk 2,2% en 1,0% en het brugpensioen, vervroeg pensioen en arbeidsongeschiktheid bedragen nog eens 2,9%. Het zuiver deeltijds werk maakt nog 1/6 uit of 16,6%. Al de stelsels, die één of andere vorm van publieke financiering nodig hebben, zijn samen goed voor een volume van 9,3%. Eenzelfde beeld kunnen wij ramen voor 2019. Wij zien, dat met de huidige gebruiksprofielen van diezelfde stelsels naar leeftijd en per sector, van al diegenen die zouden kunnen werken in de sector er nu nog 72,1% werkelijk actief is, de AV-dagen stijgen tot 3,3% wat niet zoveel meer is, tijdskrediet en thematische verloven blijven rond de 2,1% en 1,1% hangen en de uitstroom omwille van brugpensioen, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid neemt sterk toe tot 4,5% omwille van de vergrijzing. De zuiver deeltijdse arbeid is daarentegen sterk gedaald tot 16,9%. De op een of andere manier gesubsidieerde stelsels maken 11% uit, wat meer is dan nu het geval is.

Als wij deze volumes nu afzetten tegenover datgene dat werkelijk gepresteerd wordt en ook moet betaald worden (met inbegrip van de AV-dagen dus) worden deze volumes uiteraard relatief belangrijker. De AV-dagen zelf stijgen van 4,1% van het werkelijk betaalde werkvolume (in VTE) naar 4,4%. Het is op basis van deze inschatting dat wij ook de kostentoeename van deze arbeidsduurvermindering onder de vorm van AV-dagen zullen berekenen.

Tabel 11.5 Overzicht werkgelegenheid en niet-beschikbaar arbeidsvolume, in absolute aantallen (in koppen en VTE) en in percentage van beschikbaar en niet-beschikbaar arbeidsvolume, PC 329.01 (socio-culturele sector), tewerkgestelde werknemers, Vlaanderen, 2014-2019

	Werkgelegenheid		Niet beschikbaar arbeidsvolume (in VTE)						Beschikbaar en niet beschikbaar arbeidsvolume (in VTE) in percentage van werkgelegenheid						
	WGL (koppen) <sup>1</sup>	WGL (VTE) <sup>2</sup>	AV	Tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	Thema-tische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeidson geschikt-heid	Zuiver deeltijds werk niet-actief	Niet be-schikbaar arbeids-volume in VTE	WGL excl. AV	AV	Tijds-krediet (voltijds en deeltijds)	Thema-tische verloven	SWT, vervroegd pensioen en arbeidson geschikt-heid	Zuiver deeltijds niet-actief	Niet-be-schikbaar arbeids-volume
2014	21 619	16 027	681	468	225	630	3 588	5 592	74,1	3,1	2,2	1,0	2,9	16,6	25,9
2019	22 580	16 289	754	480	230	1 009	3 819	6 292	72,1	3,3	2,1	1,0	4,5	16,9	27,9
2029	23 104	16 550	826	489	235	1 058	3 947	6 554	71,6	3,6	2,1	1,0	4,6	17,1	28,4
2059	23 302	16 737	806	491	236	1 168	3 862	6 564	71,8	3,5	2,1	1,0	5,0	16,6	28,2

<sup>1</sup> Werkgelegenheid (in koppen) inclusief voltijds tijds-krediet (in koppen), brugpensioen/vervroegd pensioen (in koppen) en primaire arbeidsongeschiktheid (in koppen).

<sup>2</sup> Werkgelegenheid (in VTE) exclusief AV-dagen (in VTE).

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

### 11.1.6 Financiering van de arbeidsduurvermindering

Deze stelsels van arbeidsduurvermindering hebben elk hun eigen kostprijs, gedragen door soms verschillende instanties. In de mate dat men zonder enig ondersteuning deeltijds gaat werken, zal de werknemer zelf het inkomensverlies dragen, op het moment zelf, en later ook via een lager pensioen. Voor het deeltijds werk gesteund met een federale premie of een Vlaamse premie voor tijdskrediet of een landingsbaan, wordt dat inkomensverlies van de werknemer deels gecompenseerd en is de budgettaire kost voor de desbetreffende overheid. In de mate dat de pensioenrechten behouden blijven, zal op termijn ook de sociale zekerheid een meerkost hebben. Bij het brugpensioen, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid is er een inkomensverlies voor de werknemer maar ook een vervangingsinkomen ten laste van de sociale zekerheid. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage impliceert een bijkomende inkomensondersteuning ten laste van de werkgever zelf. De AV-dagen tenslotte impliceren geen inkomensverlies voor de werknemer: hij geniet een arbeidsduurvermindering met behoud van het inkomen, wat per gewerkt uur zelfs neerkomt op een inkomensverbetering. De werkgever of de subsidiërende overheid moet de extra kost dragen. Zo maakt de subsidiëring van deze laatste kosten het voorwerp uit van deze studie. Het zijn deze laatste kosten die voorwerp uitmaken van deze studie. In welke mate zal er een extra budget moeten gevonden worden om de extra VTE te vervangen die niet wordt gepresteerd omwille van de arbeidsduurvermindering in de komende 5 jaar? Voor de totale beschouwde sector voor de komende 5 jaar is dit 0,43% van het huidige werkvolume. Per jaar veronderstelt dit een groeivoet van 0,09% of bijna 1 promille. Wij veronderstellen dat een gelijkaardig budget zal moeten gevonden worden. Het kan iets meer zijn omwille van de anciënniteit van de werknemers die maakt dat hun gepresteerde arbeidstijd duurder wordt per eenheid, zelfs al worden zij vervangen door een goedkopere nieuwe arbeidskracht.

**Tabel 11.6**      **Overzicht te financieren niet-beschikbaar arbeidsvolume, in percentage van werkgelegenheid inclusief AV-dagen (in VTE) en te financieren AV-dagen in VTE en in percentage, vergelijking heden (2014) en korte termijn (2019)**

	2014	2019	2019 t.o.v. 2014
AV (1)	4,1	4,4	
Tijdskrediet (voltijds en deeltijds) (2)	2,8	2,8	
Thematische verloven (3)	1,3	1,4	
SWT, vervroegd pensioen en arbeidsongeschiktheid (4)	3,8	5,9	
Totaal (1+2+3+4)	12,0	14,5	
<b>Extra te financieren AV (in VTE)</b>			<b>73,00</b>
<b>Extra te financieren AV (in percentage WGL VTE 2014)</b>			<b>0,43</b>
<b>Jaarlijks extra te financieren AV (in percentage WGL VTE 2014)</b>			<b>0,09</b>

Bron Eigen verwerking RSZ-data en RVA-data

## 11.2 De praktijk op de werkvloer

Het *kwantitatieve deelluik* brengt een inventaris van het gevoerde beleid en van de praktijken in diverse organisaties, met betrekking tot arbeidstijdregelingen en personeelsinzet. Door in de diepte bij zowel werkgevers als werknemers na te gaan welke problemen en oplossingen de gehanteerde praktijken bieden en hoe deze zich relateren tot een antwoord op eventuele capaciteitsuitdagingen,



krijgen we een meer genuanceerd zicht op de verschillende elementen die deze relatie meebepalen. Om de verschillende onderzoeksvragen te beantwoorden, wordt een mix van onderzoeksmethoden gehanteerd:

- een brede gestructureerde bevraging bij *werkgevers* via websurvey. We kijken hier naar regels en afspraken inzake de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en leeftijdsgebonden bijkomende verlofdagen, en gaan na wat *volgens de werkgever* de impact is voor de betrokken werknemers, hun collega's en de organisatie. In totaal werden 1 832 organisaties uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek, 856 organisaties hebben (een deel van) de vragenlijst ingevuld, en dit gespreid over de verschillende werksoorten;
- 5 casestudies waarin zowel *werkgevers* als *betrokken werknemers*, aan het woord komen. We kijken hier o.a. naar het beleid dat deze organisaties voeren rond werknemers- en/of werkgeversgeoriënteerde flexibiliteit, naar de regels en afspraken rond de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en leeftijdsgebonden bijkomende verlofdagen, alsook naar de kansen en bedreigingen die deze met zich meebrengen voor de organisatie, de betrokken werknemers en hun collega's.

De bevindingen op basis van de websurvey laten toe een aantal beschrijvende vaststellingen te formuleren (gebaseerd op de antwoorden van *werkgevers*). Deze beschrijvende analyses worden aangevuld met elementen uit de verschillende cases, die toelaten om meer in de diepte op zoek te gaan naar verklaringen en verbanden. Daarnaast worden binnen de cases niet alleen de werkgevers maar ook de werknemers aan het woord gelaten.

## 11.2.1 De capaciteitsuitdagingen in en volgens de bevroegde organisaties

### 11.2.1.1 De huidige bezettingssituatie

In de vragenlijst wordt gepolst naar de situatie inzake personeelsbezetting die het best van toepassing was op de organisaties in 2013. Op basis van de antwoorden van de respondenten kunnen we vaststellen dat de meest voorkomende situaties inzake personeelsbezetting, situaties zijn waarbij een *beperkt aantal periodes van onderbezetting afgewisseld worden met een passende bezetting* (35,6%) of waarbij er *meestal een passende bezetting* is (29,7%). In 29,1% van de organisaties wordt melding gemaakt van een situatie van *structurele onderbezetting; er was bijna voortdurend te weinig personeel aanwezig om het werk uit te voeren*.

De door ons bezochte en bevroegde organisaties geven aan dat problemen met onderbezetting binnen de organisatie of binnen bepaalde afdelingen, deels te wijten zijn aan het *niet kunnen beschikken over voldoende middelen* om nieuwe werknemers aan te werven. Wat betreft de vervanging van arbeidsduurvermindering, speelt het (vaak) *beperkt aantal uren* waarop de nood aan vervanging (kleine deeltijdse jobs) betrekking heeft of het *tijdelijk* karakter (vervangingsovereenkomsten of contracten bepaalde duur), ook een belangrijke rol in de mogelijkheid om een vervangingsvacature te kunnen uitschrijven of te kunnen invullen (zie verder). De werknemers van de socioculturele sector hebben vaak een zeer *specifiek takenpakket*, dat niet zo gemakkelijk (deels) kan overgenomen worden door iemand anders. Ook wordt het niet kunnen beantwoorden aan de groeiende vraag (mee door de groeiende maatschappelijke uitdagingen) en de almaar grotere werkdruk door een aantal organisaties gevoeld als een situatie van 'structurele onderbezetting', veroorzaakt door een tekort aan middelen.

Naast het financiële gegeven om tegemoet te kunnen komen aan de vraag, ervaren een aantal organisaties problemen om vacatures die wel uitgeschreven worden, te kunnen invullen (*knelpuntvacatures*, zie verder).

### 11.2.1.2 Instroom en knelpuntvacatures

53,5% van de respondenten heeft nieuwe werknemer(s) in dienst genomen in 2013. Ongeveer één zesde van de respondenten (17%) geeft aan dat zij de voorbije drie jaren te kampen hadden met niet of moeilijk in te vullen vacatures. Een mismatch tussen het profiel van de kandidaten en de functievereisten, geen of te weinig kandidaten, de aangeboden financiële voorwaarden (loon) en het aangeboden deeltijds werk, worden het vaakst door de werkgevers als oorzaak van het knelpuntkarakter van deze vacatures aangegeven. Uit de casestudies blijkt dat vooral de tewerkstellingsmaatregelen zoals GESCO en SINE alsook de aangeboden contractvoorwaarden (arbeidsregime, duur van het contract) het invullen van vacatures moeilijker maken.

De organisaties van de sector zijn zich ervan bewust dat ze inspanningen dienen te leveren om de sector meer aantrekkelijk te maken voor nieuwe werknemers. Er werd gepolst naar de acties die volgens de respondenten (n=617) naar de toekomst toe kunnen bijdragen om de instroom van nieuwe medewerkers te bevorderen. Het verbeteren van de *financiële voorwaarden* wordt het vaakst vermeld (28,8%). Ook '*acties met betrekking tot werving en selectie*' (extra wervingsinspanningen, inspanningen om het imago van de sector te verbeteren en de voordelen van werken in de sector te promoten, interne opleiding voorzien, ...) (22,5%) en het verbeteren van de *combinatie van werk en privé* (18,1%) worden door een deel van de werkgevers aangehaald als acties die naar de toekomst toe de instroom in de sector zouden kunnen vergroten.

### 11.2.1.3 Uitstroom

De helft van de respondenten (52,8%)<sup>162</sup> geeft aan dat gedurende de laatste drie jaren werknemers de organisatie *vrijwillig, vroegtijdig verlaten* hebben.

De meest voorkomende factoren om vervroegde uitstroom te verklaren, zijn volgens de werkgevers '*Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie*' (bijna 40% van de werkgevers stelt dat deze factor vaak of altijd een rol speelt in de beslissing om van job te veranderen) en '*Betere loon en arbeidsvoorwaarden in een andere organisatie*' (ongeveer een derde van de werkgevers stelt dat deze factor vaak of altijd een rol speelt in de beslissing om van job te veranderen). Het gaat volgens de werkgevers dus vaak om externe '*pull*'-factoren die aan de oorzaak liggen van de vervroegde uitstroom.

De '*te hoge werkdruk*' en de '*onregelmatige werkuren*' worden ook door ongeveer een kwart van de werkgevers aangehaald als push-factoren die vaak of altijd een rol spelen in de beslissing om de organisatie te verlaten.

De bevindingen op basis van de cases zijn gelijkaardig. Het verloop in de bezochte organisaties blijkt wel vrij beperkt, enkele uitzonderingen daargelaten. De reeds vermelde redenen voor *vrijwillig vertrek* zijn herkenbaar. De voornaamste redenen voor uitstroom zijn werk dichterbij huis, een uitdaging in een andere organisatie of een gelijkaardig werkveld maar met betere arbeidsvoorwaarden.

In bezochte organisaties waar vaak op afwijkende werktijden moet gewerkt worden zoals bv. in jeugdwerk, haken de meeste mensen af omwille van de *moeilijke combinatie van het werk met het gezinsleven*. Voor nieuwkomers blijken de eerste maanden ook vaak bepalend: uitstroom gebeurt inderdaad vaak in de fase van 'kennismaking' met de realiteit van de sector.

De werknemerspopulatie in de bevroegde organisaties is redelijk jong. De organisaties werden nog niet (vaak) geconfronteerd met oudere werknemers die brugpensioen zouden kunnen overwegen.

<sup>162</sup> Dit aandeel ligt laag in vergelijking met wat we vaststelden voor de andere PC's in de social profit, maar is mee te verklaren door het overwegend aantal micro- en kleine organisaties in de sector.

Aan alle respondenten werd gevraagd welk beleid gevoerd wordt om vervroegde uitstroom te voorkomen, of tenminste te beperken. De meest frequent aangekaarte maatregelen die genomen worden, hebben betrekking op het *geven van meer zelfstandigheid/autonomie aan de medewerkers* (82,2%) en het *aanbieden van (meer) opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden* (78,4%).

Het invoeren van *soepelere werkregelingen* en meer aandacht hebben voor de *combinatie tussen werk en privé* zijn ook vaak gehanteerde maatregelen op organisatieniveau om vervroegde uitstroom in te dijken.

Er werd ook gepolst naar de maatregelen die door de organisaties *overwogen* worden om vervroegde uitstroom te voorkomen. Opvallend is dat een *'beleid ter preventie van stress, burn-out, spier-, pees-, botletsels, langdurige ongeschiktheid, ...'* door bijna een vierde van de organisaties wordt overwogen, terwijl 29,3% al een concreet beleid voert hieromtrent.<sup>163</sup>

#### 11.2.1.4 Capaciteitsuitdagingen en stelsels van arbeidsduurvermindering

De capaciteitsuitdagingen kunnen verzwaard worden door arbeidstijdregelingen zoals tijdskrediet, landingsbanen en AV-dagen, waardoor het beschikbare arbeidsvolume van de huidige werknemers beperkt wordt.

Ook kunnen deze stelsels van arbeidsduurvermindering een negatieve impact hebben op het werk van de betrokken werknemers, van hun collega's en op de organisatie. Zo heeft eerder onderzoek aangetoond dat de kans bestaat dat de betrokken werknemers zich minder verbonden voelen met de organisatie, dat zijzelf en/of hun collega's meer werkdruk ervaren, dat de continuïteit van de dienstverlening bemoeilijkt wordt, ...

Maar deze stelsels van arbeidsduurvermindering en AV-dagen kunnen er ook toe bijdragen dat de sector net meer aantrekkelijk wordt voor nieuwe werknemers, waardoor knelpuntvacatures kunnen vermeden worden. Ook kunnen deze stelsels van arbeidsduurvermindering er toe bijdragen dat werknemers langer aan de slag willen en kunnen blijven. Deze gunstige arbeidstijdregelingen kunnen er dus ook mee voor zorgen dat capaciteitsproblemen vermeden en/of opgelost worden.

De relatie tussen de gunstige arbeidstijdregelingen en het beschikbare arbeidsvolume in de sector, is dan ook een complexe relatie. In de volgende paragrafen reiken we verschillende elementen aan ter verduidelijking van deze relatie.

### 11.2.2 Stelsels van arbeidsduurvermindering: de praktijken in de bevroegde organisaties

#### 11.2.2.1 AV-dagen

Het merendeel van de bevroegde organisaties (80,4%) telde gedurende de laatste 3 jaar werknemers die recht hebben op AV-dagen.

In de werkgeversbevroeging polsten we naar het beleid dat in de organisatie gevoerd wordt rond het opnemen van deze AV-dagen. Het merendeel van de organisaties (81,3%) geeft aan dat er *geen specifieke regels* gehanteerd worden en dat de algemene verlofregeling van toepassing is.

Uit de resultaten blijkt dat indien er wel *specifieke regels* zijn (zoals het geval is in 110 organisaties), deze vnl. betrekking hebben op het (deels) opnemen van AV-dagen in *uren* alsook deze dagen laten opnemen tijdens vooraf vastgelegde *'kalmere' periodes*.

Het moment waarop de AV-dagen worden opgenomen, wordt in de meeste organisaties binnen het team *in overleg* afgesproken, ook in functie van de bezetting, de verloven van de collega's en van de noden van de werking.

<sup>163</sup> Vermoedelijk is deze bevinding gerelateerd aan de nieuwe wetgeving inzake preventie van psychosociale risico's die vanaf 1 september 2014 in voege is.

Aan de organisaties werd gevraagd of rechthebbende werknemers er in slagen om de AV-dagen op te nemen. Uit de bevindingen blijkt dat, naarmate de werknemers ouder worden (en ze recht hebben op meer AV-dagen), ze er moeilijker in slagen om binnen de organisatie alle AV-dagen ook effectief op te nemen. Zo slagen in 81,5% van de bevroegde organisaties de werknemers uit de groep van 35-44 jaar er altijd in om hun AV-dagen op te nemen. In 55,1% van de organisaties slaagt ook de oudste leeftijdscategorie er in om steeds alle AV-dagen op te nemen.

Opmerkelijk, in het merendeel van de organisaties (87%) werden *geen nieuwe werknemers* in dienst genomen om de gevolgen van AV-dagen te compenseren en werden deze gevolgen dus intern opgevangen. In 9% van de organisaties werden wel nieuwe werknemers in dienst genomen om de gevolgen *gedeeltelijk* te compenseren en in 4% werden nieuwe werknemers aangenomen om de gevolgen *volledig* te compenseren.

Nieuwe aanwervingen om de gevolgen van AV-dagen op te vangen, gebeuren dus eerder zelden. We polsten ook naar het gebruik van andere maatregelen die toelaten om de impact van AV-dagen (gedeeltelijk) te compenseren. Deze resultaten tonen dat vervanging van afwezigheden door AV-dagen veelal (in meer dan de helft van de organisaties) gebeurt door *overwerk* met recuperatie. Maar de afwezigheden worden niet altijd opgevangen door extra inzet van nieuwe of zittende werknemers. Opmerkelijk is dat in bijna de helft van de organisaties de afwezigheden (gedeeltelijk) mee opgevangen worden door het *aanpassen van het werkschema* of door er voor te zorgen dat medewerkers verschillende functies/posities binnen de organisatie kunnen opnemen zodat ze *breder inzetbaar* zijn. Ook de inzet van *vrijwilligers* (en, in mindere mate van *stagiairs*) helpt om de gevolgen van AV-dagen in de organisatie te ondervangen. Opvallend is ook dat in een derde van de organisaties ook (een deel van) de activiteiten beperkt of uitbesteed worden.

Deeltijdse medewerkers worden soms ook ingezet om de impact van AV-dagen te compenseren. Dit gebeurt in een vierde van de organisaties door hen tijdelijk meer uren te laten werken, die ze op een ander moment kunnen recupereren. Slechts in 15,3% van de bevroegde organisaties gebeurt het zogenaamd *opplussen van deeltijdarbeid* door het verhogen van de contractuele arbeidsduur van deeltijdse medewerkers.

In 96% van de organisaties werden *geen nieuwe werknemers* in dienst genomen om de gevolgen van AV-dagen te compenseren of werden AV-dagen slechts *gedeeltelijk* gecompenseerd door nieuwe aanwervingen. We polsten naar de redenen hiervoor. De belangrijkste reden hiervoor was dat de *werkorganisatie* zo aangepast dat vervanging zich niet opdrong (50,6%). In 44,7% was de vervanging wel nodig, maar de organisatie had echter *geen middelen voor vervanging*. Niet vervangen omwille van het *knelpuntkarakter* van de job, was de realiteit in 'slechts' een twintigtal organisatie.

De respondenten binnen de cases geven ook aan dat volgens hen de huidige financiering van AV-uren niet voldoet om alle AV-uren (intern of extern) te vervangen (door nieuwe en/of zittende werknemers). Bovendien spelen ook andere factoren mee in de beslissing van de organisaties om (nog) geen vervanging te voorzien. Vooreerst is het aandeel oudere werknemers die recht hebben op de AV-dagen in de sector vrij beperkt waardoor ook de impact van AV-dagen (nog) beperkt is. Vervolgens oefenen werknemers, zoals hierboven reeds vermeld, vaak specifieke functies uit. Hun werk kan dan moeilijk in uren omgezet worden, en ook moeilijk doorgegeven worden. Daarnaast stellen verschillende organisaties ook dat gegeven de besparingen, de financiële middelen anders en elders aangewend worden en men vaker voor interne oplossingen opteert.

#### 11.2.2.2 Landingsbanen

In totaal stelde een vijfde (20,6%) van de door ons bevroegde organisaties gedurende de laatste 3 jaar werknemers in landingsbanen tewerk. Dit kan o.m. verklaard worden door het kleine aandeel oudere werknemers in de socioculturele sector. Ook het feit dat sommige organisaties in de sector (ongeveer een vierde van de respons) een arbeidsweek van minder dan 38 uren per week hanteren,

kan hier een rol in spelen. Werknemers uit deze organisaties hebben tijdens hun carrière proportioneel immers minder gewerkt dan hun collega's uit organisaties die een 38 uren week hanteren. Bovendien ervaren werknemers in organisaties waar (een deel van hun) AV-dagen vastgelegd is in de conventionele arbeidsduur, minder werklast, aangezien hun takenpakket reeds op een bv. 36 uren week is afgestemd.

In 61,9% van deze organisaties werden *geen nieuwe werknemers* in dienst genomen om de gevolgen van landingsbanen te compenseren en werden deze gevolgen dus intern opgevangen. In 12,7% van de organisaties werden landingsbanen slechts *gedeeltelijk* gecompenseerd door nieuwe aanwervingen.

In drie vierde (74,6%, n=88) van de organisaties met werknemers in landingsbanen werden *geen nieuwe werknemers* in dienst genomen om de gevolgen van landingsbanen te compenseren of werden landingsbanen slechts *gedeeltelijk* gecompenseerd door nieuwe aanwervingen. We polsten naar de redenen hiervoor. De belangrijkste reden hiervoor was dat *de werkorganisatie zo aangepast was dat vervanging zich niet opdrong* (n=46). Ook het gegeven dat er *geen middelen voor vervanging* beschikbaar waren, was een reden in een aantal organisaties (n=32).

We wilden nagaan welke andere maatregelen ingezet worden om de impact van landingsbanen op te vangen. We polsten bij de organisaties die gedurende de laatste 3 jaar werknemers in een landingsbaan in dienst hadden, naar het gebruik van bepaalde maatregelen die toelaten om de impact van landingsbanen (gedeeltelijk) te compenseren.

Niet alleen wordt meestal geen externe vervanging voorzien. Ook stellen we vast dat, in tegenstelling tot andere sectoren van de social profit die structurele maatregelen aanwenden en vaak interne vervanging voorzien om de gevolgen van landingsbaan te compenseren, in de socioculturele sector, eerder ad hoc maatregelen aangewend worden om landingsbaan op te vangen: het merendeel van de organisaties (61,5%) vangt landingsbanen op door *de werkschema's aan te passen*. Wel worden landingsbanen ook enigszins opgevangen door *overwerk met recuperatie* in de helft van de organisaties (48,4%). Daarnaast *bepert of besteedt* ruim een derde (37,4%) van de organisaties (een deel van) haar *activiteiten uit* om de impact van landingsbanen (gedeeltelijk) te beperken.

Dit wordt bevestigd door de cases, waaruit blijkt dat er vaak geen vervanging of structurele opvang van landingsbanen wordt voorzien. De betrokken werknemers behouden vaak dezelfde opdracht of hetzelfde takenpakket, dat ze in minder tijd moeten uitvoeren. De collega's springen in voor de meest dringende zaken. Indien het echt niet anders kan wordt het aantal projecten/activiteiten beperkt of worden een paar taken uitbesteden. Elk geval wordt afzonderlijk bekeken.

### 11.2.2.3 Andere vormen van tijdskrediet (excl. landingsbanen)

Bijna de helft (49,1%) van de respondenten stelde gedurende de laatste 3 jaar werknemers met tijdskrediet (excl. landingsbanen) tewerk in zijn/haar organisatie. Uit de resultaten blijkt dat de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van *tijdskrediet met motief* het best ingeburgerd is: in 56,2% van de organisaties met werknemers met tijdskrediet werken op dit moment personen die deeltijds tijdskrediet met motief opnemen. Volledige loopbaanonderbreking in het kader van tijdskrediet met motief of gedeeltelijke loopbaanvermindering-tijdskrediet zonder motief, zien we in ongeveer één vierde van de organisaties. 7,5% van de organisaties maakt melding van werknemers met volledige loopbaanonderbreking-tijdskrediet zonder motief, in hun organisatie.

We maken in wat volgt een onderscheid tussen *deeltijds* en *voltijds* opnemen van tijdskrediet. Enkele van de gestelde observaties uit de cases met betrekking tot deeltijds tijdskrediet die vermeld werden in de voorgaande paragraaf over landingsbanen, zijn hier ook van toepassing.

Slechts in een vierde (24,9%) van de organisaties met medewerkers in *deeltijds tijdskrediet* werden nieuwe werknemers in dienst genomen om deeltijds tijdskrediet te compenseren; In 8,6% van de organisaties werden nieuwe werknemers in dienst genomen om de gevolgen *gedeeltelijk* te compenseren en in twee derde (66,5%) werden geen nieuwe werknemers aangenomen om de gevolgen te compenseren en werden deze gevolgen dus intern opgevangen.

Indien nieuwe medewerkers aangeworven werden, gebeurde dit meestal onder minder aantrekkelijke contractvoorwaarden dan bij landingsbanen, nl. met een *vervangingsovereenkomst* of met een *overeenkomst voor bepaalde duur*. Van de organisaties die nieuwe werknemers in dienst namen, bood 43 organisaties enkel deeltijdse arbeidsovereenkomsten aan, 6 organisaties bood zowel voltijdse als deeltijdse contracten aan en 5 organisaties enkel voltijdse contracten.

In drie vierde van de betrokken organisaties werden *geen nieuwe werknemers* in dienst genomen om de gevolgen van deeltijds tijdskrediet te compenseren of werd deeltijds tijdskrediet slechts *gedeeltelijk* gecompenseerd door nieuwe aanwervingen. We polsten naar de redenen hiervoor. De belangrijkste reden hiervoor was dat *de werkorganisatie zo aangepast was dat vervanging zich niet opdrong* (60%). Ook het gegeven dat er *geen middelen voor vervanging* beschikbaar waren, was in een derde van de organisaties een reden.

We wilden nagaan welke andere maatregelen ingezet worden om de impact van deeltijds tijdskrediet (gedeeltelijk) op te vangen. Opnieuw worden, in tegenstelling tot andere sectoren van de social profit die vooral structurele interne vervangingsmaatregelen aanwenden om de gevolgen van tijdskrediet te compenseren, eerder andere-(dan vervanging) maatregelen aangewend om tijdskrediet in de socioculturele sector op te vangen: ruim de helft van de organisaties (57,3%) vangt tijdskrediet op door de *werkschema's aan te passen*. Daarnaast stellen we ook vast dat 43,5% van de organisaties er voor zorgt dat medewerkers verschillende functies/posities binnen de organisatie kunnen opnemen zodat ze breder inzetbaar zijn (*functionele flexibiliteit*). Ook door overwerk met recuperatie worden de gevolgen van tijdskrediet weliswaar opgevangen in veel organisaties (42,4%). Toch moet nog ruim een derde (35,7%) van de organisaties (een deel van) haar *activiteiten beperken of uitbesteden* om de impact van tijdskrediet (gedeeltelijk) te beperken.

Deeltijds werkende werknemers worden ook ingezet om de gevolgen van tijdskrediet op te vangen, in 28,7% van de organisaties door hun *contractuele arbeidsduur te verhogen*, en in 24,9% door hen *meer uren* te laten werken die nadien *gecompenseerd* worden.

Tot slot worden *vrijwilligers* (33,7%), *stagiairs* (25,7%) en in mindere mate *jobstudenten* (13,9%) ook ingezet om de gevolgen van deeltijds tijdskrediet (enigszins) op te vangen.

Zoals voor landingsbaan, blijkt er uit de cases vaak geen structurele opvang en vervanging van tijdskrediet te worden voorzien. De betrokken werknemers behouden hetzelfde takenpakket of opdracht, dat ze in minder tijd moeten uitvoeren. De collega's springen in voor de meest dringende zaken. Indien het echt niet anders kan wordt het aantal projecten/activiteiten beperkt of worden een paar taken uitbesteden. Elk geval wordt afzonderlijk bekeken.

Ook werden in iets minder dan de helft (46,7%) van de organisaties met werknemers met *tijdskrediet met volledige onderbreking* in dienst, nieuwe werknemers in dienst genomen om voltijds tijdskrediet te compenseren. In 14,6% van de organisaties werden wel nieuwe werknemers in dienst genomen om de gevolgen *gedeeltelijk* te compenseren en in 38,7% werden geen nieuwe werknemers aangenomen om de gevolgen van voltijds tijdskrediet te compenseren.

Indien nieuwe medewerkers aangeworven werden, gebeurde dit meestal met een *vervangingsovereenkomst* of met een *overeenkomst voor bepaalde duur*. Van de organisaties die nieuwe werknemers in dienst namen om de afwezigheden door voltijds tijdskrediet te compenseren, boden 22 organisaties enkel deeltijdse arbeidsovereenkomsten aan, 14 zowel voltijdse als deeltijdse contracten aan en 27 enkel voltijdse contracten.

In ruim de helft van de organisaties werden dus geen nieuwe medewerkers in dienst genomen om de gevolgen van volledig tijdskrediet te compenseren of slechts gedeeltelijk. We polsten naar de

redenen hiervoor. De belangrijkste reden hiervoor was opnieuw dat *de werkorganisatie zo aangepast was dat vervanging zich niet opdrong* (n=43) of dat de organisaties hier *geen middelen* voor had (n=23).

We wilden nagaan welke andere maatregelen ingezet worden om de impact van voltijds tijds-krediet (gedeeltelijk) op te vangen. Vergelijkbaar met de maatregelen die gebruikt worden om landingsbanen en andere vormen van deeltijds tijds-krediet op te vangen, zien we dat het merendeel van de organisaties (57,3%) tijds-krediet met volledige onderbreking opvangt door de *werkschema's aan te passen*. Ook *functionele flexibiliteit* (57,3%) en *overwerk met recuperatie* (42,3%) worden hiervoor aangewend. Toch moet nog altijd ruim een derde (35,7%) van de organisaties (een deel van) haar *activiteiten beperken of uitbesteden* om de impact van voltijds tijds-krediet te beperken.

Inzet van *vrijwilligers*, *deeltijds werkende* werknemers (met verhoging van hun arbeidsduur of met compensatie), *stagiairs* en in mindere mate *jobstudenten* worden ook ingezet om tijds-krediet met volledige onderbreking (gedeeltelijk) op te vangen.

### 11.2.3 Stelsels van arbeidsduurvermindering: impact voor de betrokken werknemers, hun collega's en de organisatie

In voorgaande paragrafen werden de *praktijken* inzake verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en AV-dagen op organisatieniveau in kaart gebracht. In de volgende paragrafen beschrijven we de *impact* van de verschillende stelsels op de *betrokken werknemers, hun collega's en de organisatie*.

#### 11.2.3.1 AV-dagen

Het merendeel van de organisaties is (enigszins) niet akkoord met de uitspraken die betrekking hebben op een eventuele negatieve invloed van AV-dagen op de *verantwoordelijkheden, opleidings- en loopbaankansen* van de *betrokken werknemers*.

Wat betreft de inzetbaarheid van deze werknemers zijn de meningen verdeeld: 43,8% gaat er (enigszins) mee akkoord dat de inzetbaarheid van de werknemers met AV-dagen minder groot is, terwijl 35,2% hier (enigszins) niet akkoord mee is.

Wel is het merendeel (56,3%) van de bevroegde werkgevers (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de werknemers minder *betrokken* zijn binnen de organisatie.

Ook zijn de werkgevers verdeeld wat hun oordeel betreft over de mate waarin door AV-dagen de betrokken werknemers minder *stress* rapporteren: 37,5% is hier (enigszins) mee akkoord, 28,2% is hier (enigszins) niet mee akkoord. Wel zien we dat de helft (49%) van de bevroegde werkgevers (enigszins) akkoord is met de uitspraak dat door de AV-dagen de *jobtevredenheid* bij deze werknemers verbeterd is.

Maar, slechts ongeveer een kwart van de bevroegde werkgevers gaat akkoord met de uitspraak dat door AV-dagen het *absenteïsme* van de betrokken werknemers daalt (23,4%) of dat de *productiviteit* van deze werknemers stijgt (23,7%).

39,7% van de bevroegde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat het recht op AV-dagen een drempel vormt om *oudere werknemers in dienst te nemen*, 34% gaat daar echter (enigszins) niet mee akkoord.

Tot slot gaat de helft (51,8%) van de bevroegde werkgevers er (enigszins) mee akkoord dat het opnemen van AV-dagen er toe bijdraagt dat deze werknemers *minder snel vervroegd uitstromen*.

De cases laten toe om deze bevindingen te verdiepen en te nuanceren. Zo stellen we vast dat de wijze waarop de planning en de opvang en vervanging van AV-dagen georganiseerd worden, sterk bepalend kan zijn of en in welke mate deze AV-dagen een impact hebben op de betrokken werknemers. Zoals hierboven vermeld is de vervanging van AV-dagen zeker niet de gangbare praktijk in de sector. Het werk van de betrokken werknemers blijft meestal liggen tijdens hun afwezigheid (of taken zoals contactmomenten worden geannuleerd of beperkt). Als het niet anders kan, nemen

werknemers hun werk mee naar huis tijdens hun AV-dagen. Zo kunnen AV-dagen voor een extra werkdruk bij de betrokken werknemers zorgen; *prioriteiten* dienen gesteld te worden in de werkuitvoering. Toch weegt deze extra werkdruk volgens de bevroegde betrokken werknemers echter 'niet op tegen de deugd dat het doet om af en toe thuis te zijn', vooral voor voltijds werkenden. Deeltijds werkenden zien echter niet altijd de meerwaarde van een dag meer thuis in, gezien ze door hun deeltijdbaan al de nodige ruimte hebben om werk en privé te combineren, en ze vaak ook graag komen werken omwille van de sociale contacten.

We polsten bij de werkgevers ook naar hun perceptie van de effecten die AV-dagen hebben *op de collega's van de betrokken werknemers*. Ruim de helft van de bevroegde organisaties is het er wel over eens dat *het opnemen van AV-dagen een invloed heeft op het werk van de collega's*: 51,9% gaat (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat het opnemen van AV-dagen geen enkele invloed heeft op het werk van collega's, 21,8% gaat hier (enigszins) mee akkoord.

Deze impact op het werk van collega's is niet zozeer positief: slechts 28% gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat het opnemen van AV-dagen *opportuniteiten* biedt voor collega's om nieuwe taken uit te voeren.

Wel is de helft van de bevroegde werkgevers (50,6%) er (enigszins) mee akkoord dat *extra flexibiliteit* wordt verwacht van de collega's van medewerkers die AV-dagen opnemen en dat de *werkdruk* bij collega's vergroot door het opnemen van AV-dagen (49,6%) is hier (enigszins) mee akkoord. Daarnaast geeft een derde van de werkgevers (33,4%) aan dat zij meer *overwerk* vragen van de directe collega's van werknemers die AV-dagen opnemen.

De impact op de collega's is echter niet van die aard dat zij hierdoor de organisatie verlaten: 'slechts' 4,8% van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van AV-dagen de *vervroegde uitstroomgraad* bij collega's verhoogt, de helft (49%) gaat hier (enigszins) niet mee akkoord (bijna 23,9% geeft wel aan dat ze dit moeilijk kunnen beoordelen). Maar toch dient dit een aandachtspunt te zijn, aangezien er (ook al is het beperkt) werkgevers zijn die dit überhaupt vaststellen.

Ook gaat meer dan de helft van de werkgevers (55%) (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de *werksfeer/collegialiteit* zou verslechteren door het opnemen van AV-dagen, 11,7% gaat hier echter (enigszins) wel mee akkoord. Wel tonen de resultaten van de websurvey enige verdeeldheid tussen werkgevers over de uitspraak dat *jongere collega's het kunnen opnemen van AV-dagen door hun oudere collega's ondersteunen*: 29,8% van de werkgevers gaat hier (enigszins) mee akkoord, 24,4% staat hier neutraal tegenover, één vijfde (20%) gaat hier (enigszins) niet mee akkoord en 25,7% kan deze uitspraak moeilijk beoordelen.

De cases laten opnieuw toe om deze bevindingen te verdiepen en te nuanceren. De keuze (en mogelijkheid) om werknemers in AV-dagen *al dan niet (intern of extern) te vervangen*, is een belangrijke factor die ook de impact van AV-dagen op het werk van de collega's, sterk bepaalt. Het gegeven dat AV-dagen meestal niet vervangen worden, zorgt ervoor dat de collega's tijdens hun werktijd vaker moeten inspringen om dringende zaken over te nemen tijdens de afwezigheid van hun collega. Ze krijgen hier echter zelden extra contractuele uren voor, en ook geen herziening van hun takenpakket. Werkgevers proberen bovendien het aantal meer-uren te beperken. Ze zullen dus eerder zelden (deeltijds werkende) werknemers meer-uren laten presteren om het werk van werknemers met AV-dagen op te vangen, omdat meer-uren andere problemen creëren wanneer ze gecompenseerd moeten worden.

Ten slotte polsten we bij de werkgevers ook naar hun perceptie van de effecten die AV-dagen hebben *op de organisatie*. Nog niet de helft van de organisaties (42,2%) van de bevroegde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraken dat door het opnemen van AV-dagen een grote nood aan extra vervangingen ontstaat. Bijna twee derde van de werkgevers gaat toch (enigszins) akkoord dat het financieringsmechanisme van deze AV-dagen dient aangepast te worden zodat vervanging



mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren (63,4%). Ongeveer de helft van de werkgevers (52,7%) bevestigt dat het opnemen van AV-dagen nu een grote kost betekent voor de organisatie.

De uitspraak dat de *organisatie en planning* van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt wordt door het recht op AV-dagen, wordt onderschreven door een derde van de werkgevers. Een andere derde van de respondenten gaat hier echter (enigszins) niet akkoord mee.

De meningen zijn ook verdeeld wat betreft de stelling dat door het opnemen van AV-dagen de *continuïteit in de dienstverlening* vaak bedreigd wordt. 38,1% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord terwijl 33,2% hier wel mee akkoord gaat. Ingeval AV-dagen niet of gedeeltelijk vervangen worden, dient men prioriteiten te stellen in de taakuitvoering; dit kan, zo blijkt uit de cases, als gevolg hebben dat sommige taken daardoor niet meer of minder grondig uitgevoerd worden. Na enige tijd kan dit een belangrijke impact hebben op de projecten die ofwel niet ofwel minder kwaliteitsvol uitgevoerd worden. In veel organisaties plannen de medewerkers hun werk in de mate van het mogelijke zelf; deze autonomie zorgt ervoor dat de planning van deze AV-dagen vaak heel informeel en afgestemd op de werkzaamheden kan verlopen. De kleinschaligheid van de organisaties en de aard van de activiteiten laten dit meestal toe (in tegenstelling tot wat we vaststellen in de andere deelsectoren van de social profit).

Dat de *leeftijdsstructuur* in de organisatie er voor zorgt dat de *impact* van deze AV-dagen *te groot* wordt, wordt bevestigd door 40,5% van de organisaties.

Toch ziet een deel van de organisaties ook voordelen: ruim de helft (58,9%) van de bevroegde werkgevers stelt dat het aanbod van AV-dagen de sector net *aantrekkelijk* maakt voor *nieuwe werknemers*. Ook onderschrijft (weliswaar slechts) een kwart van de organisaties (27,7%) de bewering dat het kunnen beschikken over werknemers die AV-dagen opnemen, tegemoet komt aan een *nood aan flexibiliteit* binnen de organisatie. 21,4% gaat (enigszins) niet akkoord met deze bewering. Ook uit de cases blijkt dat werkgevers flexibel met AV-dagen omgaan om de impact ervan op de cliënten en op de collega's te verminderen. Zo wordt er in een paar organisaties aan werknemers gevraagd om hun AV-dagen zoveel mogelijk in rustigere periodes op te nemen.

De enigszins verdeelde of dubbele houding van werkgevers t.o.v. het systeem blijkt uit de verdeelde antwoorden op de stelling dat *de nadelen van de AV-dagen niet opwegen tegen de voordelen*: een kwart van de organisaties (21,1%) gaat hier (enigszins) niet mee akkoord en ziet meer nadelen dan voordelen, 33,9% gaat wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen. Eén derde van de organisaties (31,8%) antwoordt neutraal op deze stelling.

43,8% stelt dat de mogelijkheid zou moeten bestaan om te kunnen kiezen voor een *premie* in plaats van deze AV-dagen, 28,1% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord. De uitspraak dat er *grenzen* dienen gesteld te worden aan het *maximum aandeel AV-dagen* in de organisatie, wordt onderschreven door 'slechts' 18,9% van de bevroegde werkgevers, bijna de helft van de organisaties (45%) gaat hier (enigszins) niet mee akkoord.

### 11.2.3.2 Landingsbanen

In deze paragraaf bespreken we de impact van landingsbanen op de betrokken werknemer zelf, zijn/haar directe collega's en op de organisatie. Het betreft hier de mening en de perceptie van de bevroegde werkgevers, aangevuld met bevindingen op basis van de cases. Indien relevant, maken we een onderscheid tussen landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering en landingsbanen met 1/2 loopbaanvermindering. Let wel, deze bevindingen zijn gebaseerd op kleine aantallen.

Een meerderheid van de werkgevers is (enigszins) niet akkoord met de uitspraken die betrekking hebben op de negatieve invloed van landingsbanen met 1/5 en 1/2 arbeidsvermindering op de *verantwoordelijkheden* die de betrokken werknemers krijgen en op hun *opleidings- en loopbaankansen*.

Het merendeel van de bevroegde werkgevers gaat wel (enigszins) akkoord met de uitspraak dat de *inzetbaarheid* van deze werknemers (zowel in 1/5 en zeker in 1/2 landingsbaan) minder groot is. Werknemers in landingsbanen kunnen inderdaad maar beperkt flexibel ingezet worden of meer-uren opbouwen (door regelmatig in te springen op vraag van de organisatie), zo blijkt ook uit de cases. In geval van meer-uren kan de werknemer een aantal dagen niet ingezet worden om zo deze uren te recupereren (anders verliest de werknemer zijn/haar premie), wat een probleem kan vormen voor de bezetting.

De meningen zijn verdeeld over de uitspraak dat door landingsbanen werknemers minder *betrokken* zouden zijn binnen de organisatie. Landingsbanen met 1/2 arbeidsvermindering lijken wel een grotere impact (groter dan 1/5 arbeidsvermindering in het kader van een landingsbaan) te hebben op de *betrokkenheid* van medewerkers binnen de organisatie. Het blijkt inderdaad ook uit de cases dat halftijdse loopbaanvermindering, vooral gekoppeld aan AV-dagen, een negatieve impact kan hebben op de betrokkenheid van de werknemers: ze kunnen de draad moeilijk terug opnemen als ze in de organisatie terug zijn, en hebben niet altijd de tijd om alle informatie grondig te lezen, gegeven hun beperkte werktijden.

Wel is de meerderheid van de werkgevers het er (enigszins) mee eens dat de werknemers in landingsbanen minder *stress* rapporteren. Op basis van de cases stellen we vast dat we deze beweringen van werkgevers dienen te nuanceren. Werknemers in zelfstandige functies, die in de meeste gevallen (zeker in geval van 1/5 arbeidsduurvermindering) niet (kunnen) vervangen worden, ook gezien de specificiteit van hun werk, rapporteren meer stress en een grotere werkdruk. De realiteit is dus zo dat deze medewerkers vaak een takenpakket hebben dat niet proportioneel verminderd is t.o.v. de vermindering van arbeidsprestaties. Dit brengt meer *stress en werkdruk* voor de betrokken werknemer met zich mee.

De resultaten van de websurvey tonen dat volgens de werkgevers de *jobtevredenheid* bij de betrokken werknemers verbeterd is. De meningen van de werkgevers zijn echter verdeeld over de vraag of door landingsbanen het *absenteïsme* van de betrokken werknemers daalt. Werkgevers gaan hier vaker mee akkoord in het kader van halftijdse loopbaanvermindering dan in geval van 1/5 loopbaanvermindering.

De meningen over de impact van landingsbanen op de instroomkansen van oudere werknemers, zijn verdeeld. Zoals voor AV-dagen, gaat 39,3% (enigszins) akkoord met de stelling dat het een drempel vormt om oudere werknemers in dienst te nemen in geval van 1/5 landingsbaan. Voor halftijdse landingsbaan bedraagt dit aandeel slecht 21% (50% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord, 21% antwoordt hier neutraal op). Waarschijnlijk kan dit verklaard worden door de gemakkelijkere vervanging van halftijdse landingsbanen.

De overgrote meerderheid van de bevroegde werkgevers gaat er wel (enigszins) mee akkoord dat werknemers in landingsbanen *minder snel vervroegd uitstromen* (vooral voor halftijdse landingsbaan).

Aan de werkgevers legden we ook een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van landingsbanen op *de collega's van de betrokken werknemers*.

De resultaten tonen dat het merendeel van de bevroegde organisaties het er wel over eens is dat het opnemen van loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan, ook *een invloed heeft op het werk van de collega's*.

In tegenstelling tot wat we vaststelden over de impact van AV-dagen, zijn wel meer werkgevers (enigszins) akkoord met de uitspraak dat het opnemen van loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan, *ook opportuniteiten* biedt voor collega's om nieuwe taken uit te voeren (en dit blijkt nog vaker het geval te zijn door het opnemen van 1/2 dan van 1/5 arbeidsduurvermindering).

Een meerderheid van de werkgevers gaat er (enigszins) mee akkoord dat extra flexibiliteit verwacht wordt van de collega's (nog meer voor 1/5 dan voor halftijdse landingsbaan). Dezelfde vaststelling geldt voor de impact op de *werkdruk van de collega's*: de helft van de organisaties gaat akkoord gaat

met de stelling dat de werkdruk van collega's vergroot door landingsbanen. Het al dan niet voorzien van (externe of interne) vervanging speelt hier zeker mee. Werkgevers stellen echter minder vaak *overwerk* vast bij de collega's van de werknemers in landingsbanen. Zo blijkt ook uit de cases, waarin we vaststellen dat de impact op collega's in de meeste gevallen beperkt blijft, aangezien werknemers in de sector vaak zelfstandig werken, en hun werk zodanig organiseren dat de impact op henzelf alsook op hun collega's beperkt blijft.

De impact op de collega's is echter niet van die aard dat zij hierdoor de organisatie verlaten; slechts een beperkt aantal werkgevers stelt dat door het opnemen van landingsbanen de *vervroegde uitstroomgraad* bij collega's verhoogt.

Ook gaat meer dan de helft van de werkgevers (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de *werksfeer/collegialiteit* zou verslechteren door het opnemen van landingsbanen. De resultaten van de websurvey tonen (de mening van de werkgever) een eerder positieve houding van jongere collega's ten opzichte van oudere collega's in landingsbanen.

Aan de werkgevers legden we ook een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van landingsbanen op *de organisatie*.

Ongeveer twee derde van de bevroegde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van halftijdse landingsbanen een *grote nood aan extra vervangingen* ontstaat. De helft van de werkgevers onderschrijft deze uitspraak ook met betrekking tot landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering. Ruim de helft van de bevroegde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat de *regelgeving* van deze landingsbanen dient aangepast te worden zodat vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren.

Maar daar waar AV-dagen voor de helft van de organisaties toch wel een *grote kost* betekenen, is iets meer dan een kwart van de werkgevers deze mening toegedaan met betrekking tot landingsbanen. De meningen hierover zijn duidelijk meer verdeeld.

De meningen zijn meer verdeeld over de uitspraken dat de *organisatie en planning* van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt wordt door het opnemen van landingsbanen of dat door het opnemen van landingsbanen, de *continuïteit in de dienstverlening* vaak bedreigd wordt. Er blijkt inderdaad uit de cases dat medewerkers die een landingsbaan opnemen - en zeker indien er geen vervanging of herziening van het takenpakket wordt voorzien -, prioriteiten dienen te stellen binnen hun takenpakket om het werk af te kunnen krijgen binnen een beperkte tijdsperiode. Dit kan er voor zorgen dat in sommige gevallen de extra's of de 'specialiteit' die deze medewerkers aanbieden, deels verdwijnen of dat het werk minder grondig kan gebeuren. Ook kan het zijn dat een aantal taken of activiteiten geschrapt worden.

Slechts ongeveer één werkgever op vijf ziet een positieve impact van het kunnen opnemen van een landingsbaan op de *instroom*.

Naast deze nadelen ziet een deel van de organisaties ook voordelen: zo onderschrijft ongeveer de helft van de organisaties de bewering dat het kunnen beschikken over werknemers die landingsbanen opnemen, tegemoet komt aan een *nood aan flexibiliteit* binnen de organisatie. En ruim de helft (58,9%) van de bevroegde werkgevers stelt dat het aanbod van AV-dagen de sector net *aantrekkelijk* maakt *voor nieuwe werknemers*.

Ook over het stelsel van landingsbanen zijn de meningen van de werkgevers verdeeld, zoals blijkt uit de verdeelde antwoorden op de stelling dat *de nadelen van de landingsbanen niet opwegen tegen de voordelen*. In geval van landingsbanen met 1/5 loopbaanvermindering gaat een kwart van de organisaties hier (enigszins) niet mee akkoord en ziet meer nadelen dan voordelen, ongeveer 4 werkgevers op 10 gaan wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen. Een derde van de organisaties antwoordt neutraal op deze stelling. Ook wat betreft het stelsel van landingsbanen met 1/2 arbeidsvermindering, zijn de meningen van de werkgevers verdeeld. Ongeveer een derde van de organisaties gaat (enigszins) niet akkoord en ziet meer nadelen

dan voordelen, een derde gaat wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen. Een derde antwoordt neutraal op deze stelling.

### 11.2.3.3 Andere vormen van tijdskrediet (excl. landingsbanen)

In deze paragraaf bespreken we ten slotte de impact van de verschillende andere vormen van tijdskrediet op de betrokken werknemers zelf, zijn/haar directe collega's en op de organisatie. Het betreft hier de mening en de perceptie van de bevroegde werkgevers, aangevuld met bevindingen op basis van de cases.

Binnen deze rubriek maken we waar nodig, een onderscheid tussen *deeltijdse* en *voltijdse* onderbreking omwille van tijdskrediet. Enkele van de gestelde observaties uit de cases met betrekking tot deeltijds tijdskrediet die vermeld werden in de voorgaande paragraaf over landingsbanen, zijn hier ook van toepassing.

Het merendeel van de organisaties is (enigszins) niet akkoord met de uitspraken die betrekking hebben op de negatieve invloed van deeltijds en voltijds tijdskrediet op de *verantwoordelijkheden*, *opleidings- en loopbaankansen* van de betrokken werknemers; enkel een minderheid van de bevroegde werkgevers geeft aan dat deze groep minder verantwoordelijkheden krijgt, minder opleidings- en loopbaankansen.

De meningen van de bevroegde werkgevers over de uitspraak dat de *inzetbaarheid* van werknemers in deeltijds tijdskrediet minder groot is, zijn echter verdeeld (ongeveer 4 op 10 gaan (eerder) akkoord, 4 op 10 gaan (eerder) niet akkoord).

Ongeveer 62% van de bevroegde werkgevers stelt dat ze zich (enigszins) niet akkoord kunnen verklaren met de stelling dat deeltijds tijdskrediet de *betrokkenheid* van medewerkers binnen de organisatie vermindert. De meningen zijn meer gematigd wat de stelling betreft dat voltijds tijdskrediet de *betrokkenheid* van medewerkers binnen de organisatie vermindert: 46% was het (enigszins) niet eens met deze bewering, 24% ging hier (enigszins) wel mee akkoord.

Ongeveer de helft van de werkgevers (iets meer voor deeltijds tijdskrediet) is het er (enigszins) mee eens dat werknemers in deeltijds tijdskrediet minder *stress* rapporteren.

De resultaten van de websurvey tonen dat volgens 70% van de werkgevers de *jobtevredenheid* bij de werknemers in deeltijds tijdskrediet verbeterd is. Ook een groot deel (56%) van de werkgevers kan deze stelling onderschrijven voor werknemers in voltijds tijdskrediet maar een groter aandeel werkgevers geeft aan dat ze dit moeilijker kunnen beoordelen.

Ongeveer één derde van de bevroegde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door deeltijds tijdskrediet het *absenteïsme* van de betrokken werknemers daalt of dat deeltijds tijdskrediet zorgt voor een verbetering van de *productiviteit* bij de betrokken medewerkers. De meningen hierover waren dus duidelijk meer verdeeld en een groot aandeel werkgevers antwoordde neutraal op deze stellingen. Opnieuw is het voor de werkgevers moeilijker om deze stellingen te beoordelen in het kader van voltijds tijdskrediet.

Bijna de helft van de werkgevers gaat (enigszins) niet akkoord met de stelling dat werknemers met voltijds tijdskrediet, *onzeker zijn over hun terugkeer* op het werk. Ruim een kwart gaat hier (enigszins) wel mee akkoord.

Ten slotte, ongeveer twee derde van de bevroegde werkgevers (62%) gaat er (enigszins) mee akkoord dat werknemers in deeltijds tijdskrediet *minder snel vervroegd uitstromen*. Ongeveer de helft van de bevroegde werkgevers (56%) onderschrijft deze stelling met betrekking tot de impact van voltijds tijdskrediet.

Aan de werkgevers legden we ook een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van andere vormen van tijdskrediet op *de collega's van de betrokken werknemers*.

Uit de resultaten kunnen we afleiden dat het merendeel van de werkgevers een impact ziet van het opnemen van (zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet) op het werk van de collega's. Minder dan één derde van de werkgevers stelt geennoemenswaardige impact vast.

Ongeveer 6 op 10 werkgevers zien wel dat zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet ook *opportunities* bieden voor de collega's om nieuwe taken op te nemen.

Wel vraagt zowel voltijds als deeltijds tijdskrediet volgens ongeveer 60% van de werkgevers, extra *flexibiliteit* van de collega's en zien ook ongeveer 6 op 10 werkgevers de *werkdruk* bij de collega's hierdoor ook vergroten. Het (kunnen) voorzien van vervanging blijkt hier zoals gesteld, opnieuw cruciaal.

De meningen zijn meer verdeeld wat betreft de stelling dat door tijdskrediet meer *overwerk* van collega's gevraagd wordt. Ongeveer 1 op 3 werkgevers gaat hier (enigszins) niet mee akkoord, en dit zowel voor deeltijds als voltijds tijdskrediet. Ongeveer 4 op 10 werkgevers gaan hier wel (enigszins) mee akkoord, en dit opnieuw zowel voor deeltijds als voltijds tijdskrediet.

De impact op de collega's is opnieuw niet van die aard dat zij hierdoor de organisatie *vervroegd verlaten*: 'slechts' 5 à 6% van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet de *vervroegde uitstroomgraad* bij collega's verhoogt.

Ook gaat de meerderheid van de werkgevers (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat de *werksfeer/ collegialiteit* zou verslechteren door het opnemen van zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet.

De resultaten van de websurvey tonen een eerder positieve houding van collega's ten opzichte van werknemers in zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet: slechts een zeer beperkt aantal werkgevers gaat (enigszins) niet akkoord met de uitspraak dat *collega's het kunnen opnemen van tijdskrediet door hun collega's ondersteunen* (ongeveer twee derde van de werkgevers gaat (enigszins) wel akkoord met deze stelling).

Aan de werkgevers legden we ook een aantal stellingen ter beoordeling voor over de mogelijke impact van zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet op *de organisatie*.

Uit de resultaten kunnen we afleiden dat de werkgevers van mening verschillen of zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet nu al dan niet een impact hebben op de organisatie: ongeveer 3 op 10 werkgevers gaan er (enigszins) mee akkoord dat tijdskrediet geen noemenswaardige impact heeft op de organisatie, 32% ziet wel een impact van deeltijds tijdskrediet en 26% ziet een impact van voltijds tijdskrediet.

Ongeveer de helft van de bevroegde werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van deeltijds tijdskrediet, een *grote nood aan extra vervangingen* ontstaat (34% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord). Een derde van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat door het opnemen van voltijds tijdskrediet, een *grote nood aan extra vervangingen* ontstaat. Maar bijna de helft van de werkgevers (49%) gaat hier eerder (enigszins) niet mee akkoord.

De meningen zijn eerder verdeeld over de uitspraak dat opnemen van (zowel deeltijds als voltijds) tijdskrediet *een grote kost* betekent voor de organisatie.

De helft van de werkgevers is (enigszins) akkoord met de stelling dat de *organisatie en planning* van werkroosters aanzienlijk bemoeilijkt wordt door het opnemen van deeltijds tijdskrediet, ongeveer 40% van de werkgevers onderschrijft deze stelling in het kader van voltijds tijdskrediet.

Ongeveer 3 werkgevers op 10 stellen dat door het opnemen van zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet de *continuïteit in de dienstverlening* vaak bedreigd worden. Uit de cases blijkt, zoals reeds gesteld, dat medewerkers die deeltijds tijdskrediet opnemen - en waarvoor er geen vervanging of herziening van het takenpakket wordt voorzien -, prioriteiten dienen te stellen binnen hun takenpakket om het werk af te kunnen krijgen binnen een beperkte tijdsperiode. Dit kan er voor zorgen dat in sommige gevallen de extra's of de 'specialiteit' die deze medewerkers aanbieden, deels verdwijnen of dat bepaalde activiteiten geschrapt worden.

Een minderheid van de werkgevers (23% voor deeltijds tijdskrediet en 16% voor voltijds tijdskrediet) ondersteunt de stelling dat de *regelgeving* rond tijdskrediet dient aangepast te worden zodat

vervanging mogelijk is of onder meer aantrekkelijke voorwaarden kan gebeuren. Ongeveer de helft van de werknemers gaat echter (enigszins) niet akkoord met de stelling.

Ook ziet een deel van de organisaties voordelen: zo onderschrijft ongeveer de helft van de organisaties de bewering dat het kunnen beschikken over werknemers die (zowel deeltijds als voltijds) tijdskrediet opnemen, tegemoet komt aan een *nood aan flexibiliteit* binnen de organisatie (ongeveer 10% gaat (enigszins) niet akkoord met deze bewering). Meer dan de helft van de werkgevers gaat enigszins akkoord met de bewering dat het aanbod van tijdskrediet de instroom bevordert, ongeveer 2 werkgevers op 10 gaan hier (eerder) niet mee akkoord.

Ook over de stelsels van zowel deeltijds als voltijds tijdskrediet, zijn de meningen van de werkgevers verdeeld, zoals blijkt uit de verdeelde antwoorden op de stelling dat *de nadelen van tijdskrediet niet opwegen tegen de voordelen*: 33% van de organisaties gaat hier (enigszins) niet mee akkoord wat het stelsel van deeltijds tijdskrediet betreft en ziet meer nadelen dan voordelen, 40% gaat wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen.

Ook wat betreft het stelsel van voltijds tijdskrediet, zijn de meningen van de werkgevers verdeeld: 32% van de organisaties gaat hier (enigszins) niet mee akkoord wat het stelsel van voltijds tijdskrediet betreft en ziet en ziet meer nadelen dan voordelen, ook 37% gaat wel (enigszins) akkoord met deze uitspraak en vindt de voordelen duidelijk opwegen tegen de nadelen.

#### 11.2.4 Deeltijdwerk

Hoewel de praktijken, uitdagingen en gehanteerde oplossingen m.b.t. deeltijdwerk in de voorgaande paragrafen reeds uitvoerig aangesneden werden, aangezien tijdskrediet een vorm van deeltijdwerk is, bekijken we hier het stelsel van deeltijdwerk in zijn geheel.

We legden aan de werkgever een aantal algemene stellingen voor over de impact van deeltijdwerk op de *organisatie*. Deeltijdwerk vormt volgens 52% van de werkgevers een *belangrijke troef voor de aantrekkelijkheid* van de organisatie voor nieuwe werknemers. Wat betreft de retentie van de werknemers, gaat 46% van de werkgevers (enigszins) akkoord met de stelling dat deeltijdwerk het al mogelijk heeft gemaakt om een *waardevolle werknemer in dienst te houden*. Volgens ongeveer een kwart van de organisaties (26%) *maakt deeltijds werk de organisatie minder kwetsbaar bij uitval van personeel*, 23% gaat hier echter niet mee akkoord en 28% antwoordt hier neutraal op.

Ruim een derde van de respondenten is van mening dat door deeltijdwerk, *de inzetflexibiliteit van de betrokken werknemers beperkt* is (37%), 27% gaat hier (enigszins) niet mee akkoord.

Dat de *continuïteit in de dienst binnen de organisatie bedreigd* wordt door deeltijdwerk wordt door 43% van de organisaties verworpen. 21% gaat hier wel (enigszins) mee akkoord.

Ongeveer een kwart van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak dat de *organisatie van werkroosters aanzienlijk bemoedijkt* wordt door deeltijds werk terwijl een derde van de werkgevers hier (enigszins) niet mee akkoord gaat.

Weinig werkgevers merken een sterkere daling van het *absenteïsme* bij deeltijdse werknemers t.o.v. voltijds werkenden (30% gaat (enigszins) niet akkoord met de stelling dat de absenteïsme van de deeltijders aanzienlijk daalt terwijl maar 11% daar (enigszins) akkoord mee is. Meer dan een kwart van de werkgevers kon deze stelling echter niet beoordelen).

We polsten bij de werkgevers naar het aantal deeltijds werkende werknemers die de laatste 3 jaar de wens hebben geformuleerd *om hun contractuele arbeidsduur te verhogen*. Van de 528 respondenten die deze vraag hebben beantwoord, hebben er 231 (44%) reeds aanvragen van deeltijds werkende werknemers gekregen om hun contractuele arbeidsduur te verhogen.

Maar slechts een minderheid van de organisaties (7%) heeft een *concreet beleid om deeltijders te stimuleren om meer uren te werken*. In 28% van de organisaties wordt *daarover gesproken, maar is er (nog) geen*

*concreet beleid* en in 65% wordt er *geen aandacht besteed* aan het vergroten van de arbeidsduur binnen deeltijdbanen. We zagen wel dat 41% van de organisaties aangaf dat ze in bepaalde situaties aanvragen van medewerkers om contractueel meer uren te werken, zouden ondersteunen om zo vrijwillige uitstroom te vermijden (wanneer gevraagd werd aan de werkgevers welke maatregelen zij nemen om vrijwillige vroegtijdige uitstroom te voorkomen); bijna de helft van de werkgevers deed dit niet.

Binnen organisaties (n=344) die geen aandacht besteden aan het vergroten van de arbeidsduur binnen deeltijdbanen, werd er gepolst naar de redenen hiervoor. In bijna de helft van deze organisaties (48%) stelt zich hierrond geen probleem, 39% van de organisaties geeft echter aan dat ze hier *geen middelen* voor hebben. Een kwart van de respondenten geeft aan dat deeltijdwerk tegemoet komt aan de wens van de werknemers. En volgens een respondent op acht (13%) komt deeltijdwerk tegemoet aan de flexibiliteitsnoden binnen de organisatie. Het aandeel organisaties waarin deeltijdwerk er mee voor zorgt dat men niemand dient te ontslaan, is vrij beperkt, maar toch niet onbestaand (8%).

Werkgevers besteden in de mate van het mogelijke aandacht aan de wensen van de werknemers om hun deeltijd baan te vergroten, door hem meer contractuele uren te geven om bv. een langdurige zieke collega of een collega in tijdscrediet of landingsbaan te vervangen. Maar buiten deze vervangingen zijn de werkgevers echter afhankelijk van de subsidies en kunnen ze dus niet altijd de gewenste arbeidsduur toekennen. Ook tonen zowel de resultaten van de webbevraging als op basis van de cases aan dat organisaties er vaak ook voor opteren om afwezige medewerkers niet te vervangen.

Bovendien geeft de werkgever van een lokale jeugdwerking aan dat er in de verschillende afdelingen altijd een minimum van 2 werknemers aanwezig moeten zijn. De subsidies voldoen echter niet om 2 voltijdsequivalenten te betalen. De werkgever heeft dus geen andere keuze dan *‘daar deeltijdse betrekkingen van te maken’*.

### 11.2.5 Capaciteitsuitdagingen en stelsels van arbeidsduurvermindering

Organisaties maken in veel gevallen melding van een situatie van onderbezetting in hun organisatie. Zoals reeds gesteld kunnen de capaciteitsuitdagingen binnen de sector verzwaard worden door arbeidstijdregelingen zoals tijdscrediet, landingsbaan en AV-dagen. Zo wordt door de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en AV-dagen het beschikbare arbeidsvolume van de huidige werknemers beperkt, zeker indien, zoals we vaststelden voor de socioculturele sector, er zelden (in geval van AV-dagen) of beperkt (in geval van landingsbanen en deeltijds tijdscrediet) vervanging (zowel intern als extern) voorzien wordt.

Uit de voorgaande paragrafen blijkt ook dat door de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en AV-dagen, de inzetbaarheid van de betrokken werknemers kan verkleinen. Ook tonen de voorgaande paragrafen aan dat deze verschillende stelsels een invloed kunnen hebben op de inzetbaarheid van de collega's, de werking van de organisatie en op de continuïteit van de dienstverlening.

Maar deze stelsels van arbeidsduurvermindering en AV-dagen kunnen zoals gesteld, er ook toe bijdragen dat de sector net meer aantrekkelijk wordt voor nieuwe werknemers, waardoor bv. knelpuntvacatures kunnen vermeden worden. Ook kunnen deze stelsels van arbeidsduurvermindering er toe bijdragen dat werknemers langer aan de slag willen en kunnen blijven. Deze gunstige arbeidstijdregelingen kunnen er dus ook mee voor zorgen dat capaciteitsproblemen vermeden en/of opgelost worden.

De relatie tussen de gunstige arbeidstijdregelingen en het beschikbare arbeidsvolume in de sector, is dan ook een complexe relatie.

#### 11.2.5.1 Vervanging of geen vervanging?

We stelden reeds vast dat door verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering er een nood aan vervanging ontstaat binnen de organisaties, vervanging die in deze sector echter eerder zelden of beperkt voorzien wordt (of kan voorzien worden).<sup>164</sup>

Zo zagen we dat een aantal organisaties geen vervanging (noch intern, noch extern) voorzien omdat de middelen waarover ze kunnen beschikken dit niet altijd toelaten (of omdat ze deze middelen voor andere doeleinden dienen aan te wenden, gegeven de besparingen waarmee veel organisaties geconfronteerd worden). Zij doen dit o.a. uit besparingsoverwegingen wat er toe kan leiden dat zowel de kwaliteit als de kwantiteit van de aangeboden dienstverlening beïnvloed wordt en de werkdruk van betrokken werknemers en/of hun collega's toeneemt. Vaak zorgde deze keuze er inderdaad voor dat de betrokken werknemers hetzelfde takenpakket of dezelfde opdracht dienden uit te voeren in minder tijd of dat hun collega's tijdens hun werkuren dienden in te springen. In beide gevallen leidde dit tot een verhoging van de werkdruk voor de betrokkenen en zowel werkgevers als werknemers erkenden dat het werk hierdoor minder grondig kan gebeuren. Daarnaast stelden we ook vast dat het niet-vervangen ook kon leiden tot het stellen van prioriteiten en zelfs tot het uitbesteden of beperken van de activiteiten.

Het aanwerven van nieuwe medewerkers ter vervanging van AV-dagen of ter vervanging van 1/5 loopbaanvermindering, is ook om andere redenen niet eenvoudig. Binnen de sector gaat het vaak om kleine organisaties, met een beperkt aantal mensen die gebruik maken van dergelijke arbeidstijdregelingen of waar het totaal aantal AV-dagen ook eerder beperkt is. Dit zorgt er dan ook voor dat, indien men extern op zoek zou gaan naar vervanging, vaak enkel vacatures voor kleine deeltijdse of tijdelijke jobs kunnen uitgeschreven worden, wat problematisch is voor veel kandidaat-werknemers.

We zouden dan kunnen verwachten dat organisaties opteren voor interne vervanging zoals vb. het verhogen van de contractuele arbeidsduur van 'zittende' deeltijds werkende medewerkers of aan het tijdelijk meer uren laten presteren door deeltijds werkenden. Hierdoor wordt vermeden dat nieuwe medewerkers dienen gezocht te worden, vaak voor tijdelijke en/of deeltijdse jobs (wat het knelpuntkarakter van deze vacatures verhoogt), die toch een zekere inwerkperiode en opleiding nodig hebben, wat van de organisaties dan weer een extra investering vraagt. Dergelijke oplossing biedt ook de nodige continuïteit binnen de werking. Stelsels zoals tijdskrediet vormen dan ook goede gelegenheden om - eventueel tijdelijk - bijkomende contractuele uren aan (zowel vrijwillig als onvrijwillig) deeltijds werkende medewerkers aan te bieden. Maar zoals gezegd wordt niet alleen geen externe vervanging door nieuwe medewerkers voorzien. Ook wordt in veel organisaties geen interne vervanging voorzien (bv. door het aanbieden van extra contractuele uren aan deeltijds werkenden).

#### 11.2.5.2 Impact van stelsels van arbeidsduurvermindering op instroom

17% van de organisaties werd de voorbije 3 jaar geconfronteerd met niet of moeilijk in te vullen vacatures. Factoren zoals speciale tewerkstellingsmaatregelen en de contractvoorwaarden kunnen de invulling van vacatures moeilijker maken. Zo stelden we reeds vast dat indien toch vervangingsvacatures uitgeschreven worden, de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering de kwaliteit van de aangeboden (vervangings)vacatures beïnvloed. Zo kunnen het *kleine deeltijdse of tijdelijke karakter* van de vacatures (ter vervanging van medewerkers in verschillende stelsels van arbeids-

<sup>164</sup> De inzet van bijkomende onbetaalde arbeidskrachten zoals stagiairs en vrijwilligers wordt in het merendeel van de organisaties gebruikt om het arbeidsvolume in de organisatie te verhogen. Deze personeelscategorieën worden echter zelden als volwaardige krachten ingezet, gegeven het feit dat ze begeleid moeten worden en meestal niet zelfstandig mogen of kunnen werken, maar zij kunnen soms wel een ondersteuning betekenen voor het vaste team.



duurvermindering) die uit deze stelsels voortvloeien, een probleem vormen om geschikte kandidaten te kunnen aantrekken (of zoals we stelden, om überhaupt een vacature te kunnen uitschrijven).

Maar het aanbod van deeltijds werk en de arbeidstijdregelingen bieden ook voordelen. Zo stelt de helft (52%) van de bevroegde organisaties dat *de mogelijkheid tot deeltijds werk net een belangrijke troef vormt voor de aantrekkelijkheid van de organisatie voor nieuwe werknemers*. In de vragenblok over de impact van arbeidstijdregelingen, werd er gepolst naar de door de werkgever gepercipieerde impact ervan *op de aantrekkelijkheid van de sector voor nieuwe werknemers*. De antwoorden van de respondenten worden in onderstaande tabel weergegeven.

**Tabel 11.7** Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen maakt de sector aantrekkelijk voor nieuwe werknemers

	AV-dagen		1/5 landingsbaan		Halftijdse landingsbaan		Deeltijds tijdskrediet		Volledige loopbaanonderbreking	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Niet akkoord	58	(13,4)	27	(45,0)	28	(37,8)	47	(23,7)	30	(25,6)
Neutraal	78	(17,8)	17	(28,3)	25	(33,8)	36	(18,2)	30	(25,6)
Akkoord	248	(56,9)	12	(20,0)	17	(23,0)	107	(54,1)	41	(35,1)
N.v.t./niet beoordeelbaar	52	(11,9)	4	(1,7)	4	(5,4)	8	(4)	16	(13,7)
<b>Totaal</b>	<b>436</b>	<b>(100,0)</b>	<b>60</b>	<b>(100,0)</b>	<b>74</b>	<b>(100,0)</b>	<b>198</b>	<b>(100,0)</b>	<b>117</b>	<b>(100,0)</b>

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01' – HIVA-KU Leuven, 2014

Ruim de helft van de respondenten gaat akkoord met de stelling dat het aanbod van AV-dagen en het kunnen opnemen van deeltijds tijdskrediet, een impact hebben op de aantrekkelijkheid van de sector voor nieuwe werknemers.

Leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen lijken uit de cases niet zoveel invloed te hebben op de aantrekkelijkheid van de sector. Gegeven de aard van de job en de flexibiliteit die aan de werknemers wordt gevraagd, trekken de bevroegde organisaties vooral jonge werknemers aan. AV-dagen en de mogelijkheid tot landingsbaan maken volgens de respondenten voor deze groep niet echt het verschil.

De mogelijkheid tot tijdskrediet wordt door de werknemers echter zeer gewaardeerd. Vooral werknemers die een gezin starten, hebben dit stelsel vaak echt nodig om hun werk (vaak op afwijkende werkuren) en gezin te combineren. Veel werknemers maken dan ook de keuze om, eens hun recht op tijdskrediet uitgeput is, contractueel deeltijds te gaan werken.

We stelden dus vast dat AV-dagen de sector aantrekkelijker kunnen maken voor nieuwe werknemers. Maar vormen deze leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen nu net geen drempel voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen? We peilden bij werkgevers naar hun mening over de stelling dat AV-dagen en landingsbanen een drempel vormen voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen.

Tabel 11.8 Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen vormt een drempel voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen

	AV-dagen		1/5 Landingsbaan		Halftijdse landingsbaan	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Niet akkoord	153	(34,1)	21	(34,4)	37	(50,0)
Neutraal	50	(11,1)	11	(18)	16	(21,6)
Akkoord	178	(39,6)	24	(39,3)	16	(21,6)
N.v.t./niet beoordeelbaar	68	(15,1)	5	(8,2)	5	(6,8)
Totaal	449	(100,0)	61	(100,0)	74	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01' –HIVA-KU Leuven, 2014

De meningen van de werknemers zijn verdeeld wat betreft de vraag of het recht op AV-dagen een drempel vormt voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen: 40% antwoordt van de respondenten antwoordt dat zij hier (enigszins) akkoord mee zijn, terwijl 34% hier (enigszins) niet akkoord mee is. De antwoorden zijn gelijkaardig voor 1/5 landingsbanen. Halftijdse landingsbanen lijken in de helft van de organisaties geen drempel te vormen voor de organisatie om oudere werknemers in dienst te nemen.

Gezien het (nog) beperkt aantal oudere werknemers in de bevroegde organisaties, blijkt uit de casestudies dat deze leeftijdsgebonden maatregelen geen drempel vormen om oudere werknemers in dienst te nemen. Werkgevers worden echter niet (vaak) met dit probleem geconfronteerd aangezien de sector vooral jongeren aantrekt. Een werkgever geeft echter aan dat, gezien het aantal werknemers met recht op AV-dagen in de organisatie de komende jaren waarschijnlijk zal toenemen, dit misschien wel een drempel zal vormen in de toekomst om oudere werknemers in dienst te nemen. Indien er twee gelijkwaardige kandidaten zijn, zullen ze de jongste aanwerven.

### 11.2.5.3 Impact van arbeidstijdregelingen op het vermijden van vervroegde uitstroom

Daarnaast gingen we na wat de impact is van deeltijdwerk en van arbeidstijdregelingen op het vermijden van vervroegde uitstroom van de werknemers die hier gebruik van maken. Volgens de werkgevers in ongeveer de helft van de bevroegde organisaties bevordert het aanbod van deeltijdwerk de retentie van waardevolle werknemers: 46% van de werkgevers gaat (enigszins) akkoord met de uitspraak *'we hebben al meerdere gevallen gehad waar het stelsel van deeltijds werk het mogelijk heeft gemaakt om een waardevolle werknemer in dienst te houden'*. Een vierde van de werkgevers kan dit echter moeilijk beoordelen.

Ook werd er in de websurvey gevraagd of de verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en AV-dagen er volgens de werkgever toe bijdragen dat de *betrokken werknemers* minder snel vervroegd uitstromen.

Tabel 11.9 Het aanbod van deze gunstige arbeidstijdregelingen draagt er toe bij dat deze werknemers minder snel vervroegd uitstromen

	AV-dagen		1/5 landingsbaan		Halftijdse landingsbaan		Deeltijds tijdskrediet		Volledige loopbaanonderbreking		Deeltijds werk	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Niet akkoord	75	(16,5)	11	(16,9)	11	(14,3)	22	(11)	19	(15,8)	66	(13)
Neutraal	59	(13)	8	(12,3)	7	(9,2)	40	(20)	18	(15)	78	(15,4)
Akkoord	235	(51,8)	39	(60)	54	(70,1)	125	(62,5)	67	(55,8)	235	(46,5)
N.v.t./Niet beoordeelbaar	85	(18,7)	7	(10,8)	5	(6,5)	13	(6,5)	16	(13,3)	127	(25,1)
Totaal	454	(100,0)	65	(100,0)	77	(100,0)	200	(100,0)	120	(100,0)	506	(100,0)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen', HIVA-KU Leuven, 2014

Van de leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen, lijkt de landingsbaan (vooral halftijds) volgens de werkgevers de grootste impact te hebben op het vermijden van vervroegde uitstroom; 70% (let wel, kleine aantallen) van de respondenten gaat akkoord met de stelling dat halftijdse landingsbanen er toe bijdragen dat deze werknemers minder snel vervroegd uitstromen. Dit aandeel bedraagt 60% voor 1/5 loopbaanvermindering in het kader van landingsbaan. De impact van AV-dagen op het vermijden van vervroegde uitstroom, wordt door ongeveer de helft, als relevant ingeschat.

De cases tonen dat de beslissing om vervroegd uit te stromen, ook beïnvloed wordt door andere factoren in de privésfeer (omdat de partner op pensioen gaat, omwille van de onzekerheid rond het pensioenstelsel, ...), en niet enkel omwille van de werkdruk die niet meer haalbaar is.

Voorals tijdskrediet blijkt uit de cases een grote invloed te hebben op de retentie van jongere werknemers - vooral in de functies waarin er regelmatig 's avonds en in het weekend wordt gewerkt - die anders naar een andere sector zouden uitstromen om hun werk en privé beter te kunnen combineren.

### 11.3 Praktijk afgetoetst aan het juridisch kader

Tot slot geeft het *juridische deelluik* belangrijke inzichten in welke mate het juridische potentieel rond arbeidstijden correct en ten volle wordt aangewend. Anderzijds verschaft dit deelluik ook een beter zicht op wat juridisch reeds mogelijk of problematisch is in het licht van een op maat gemaakte arbeidstijdenregeling voor werknemers en werkgevers. Dit deelluik wordt gerapporteerd in een aparte publicatie (De Groof et al., 2014).

**- BIJLAGEN -**



# bijlage 1 Overzicht werksoorten

## b1.1 Overzicht indeling werksoorten

Tabel b1.1 Gedetailleerd overzicht van indeling werksoorten naar koppen en VTE, Vlaamse Gemeenschap, 2008-2013

Werksoort <sup>1</sup>	2008		2013	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE
<b>1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk, waarvan:</b>	<b>3 408</b>	<b>2 352,03</b>	<b>3 259</b>	<b>2 311,26</b>
<b>1. Sociaal-cultureel volwassenenwerk, waarvan:</b>	3 408	2 352,03	3 259	2 311,26
Centra voor Basiseducatie	491	202,06	237	100,74
Gedachtegoed organisaties	73	41,50	83	51,70
Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk	579	411,79	644	443,55
Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk (structureel gesubsidieerd)	2 265	1 696,68	2 295	1 715,27
<b>2. Beroepsopleiding, waarvan:</b>	<b>4 222</b>	<b>2 609,24</b>	<b>6 708</b>	<b>4 017,01</b>
<b>10. Beroepsopleiding, werkervaring, trajectbegeleiding, waarvan:</b>	4 222	2 609,24	6 708	4 017,01
Beroepsopleiding	64	27,26	158	74,14
Beroepsopleiding	12	4,42	15	6,52
Beroepsopleiding (structureel gesubsidieerd)	3 626	2 213,47	5 912	3 484,30
Gespecialiseerde beroepsbegeleiding en oriëntatie (arbeidshandicap) (structureel gesubsidieerd)	520	364,09	623	452,05
<b>3. Jeugdwerk, waarvan:</b>	<b>2 559</b>	<b>1 790,75</b>	<b>3 255</b>	<b>2 318,84</b>
<b>2. Jeugdwerk, waarvan:</b>	2 559	1 790,75	3 255	2 318,84
Jeugdverblijfcentra	6	3,99	6	3,09
Jeugdverblijfcentra decreet (structureel gesubsidieerd)	101	65,34	105	76,30
Jeugdwerk	124	80,84	176	128,80
Jeugdwerk	178	111,53	199	132,71
Jeugdwerk (structureel gesubsidieerd)	1 739	1 249,75	2 203	1 556,43
Jeugdwerk/Werking kansarme jeugd	235	157,02	387	283,87
Jeugdwerk/Werking kansarme jeugd (structureel gesubsidieerd)	8	6,28	18	14,06
Lokaal jeugdwerk	168	116,00	161	123,58
<b>4. Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen, waarvan:</b>	<b>654</b>	<b>468,30</b>	<b>766</b>	<b>557,76</b>
<b>12. Armoedebestrijding, waarvan:</b>	153	104,57	194	131,01
Armoedebestrijding	1	0,94	13	7,35
Armoedebestrijding decreet (structureel gesubsidieerd)	152	103,63	181	123,66

Tabel b1.1 Gedetailleerd overzicht van indeling werksoorten naar koppen en VTE, Vlaamse Gemeenschap, 2008-2013 (vervolg)

Werksoort	2008		2013	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE
<b>14. Samenlevingsopbouw, waarvan:</b>	501	363,73	572	426,75
Maatschappelijk Opbouwwerk	194	130,45	238	174,00
Maatschappelijk Opbouwwerk (structureel gesubsidieerd)	307	233,28	334	252,75
<b>5. Lokale diensteneconomie, waarvan:</b>	<b>363</b>	<b>239,77</b>	<b>635</b>	<b>470,47</b>
<b>9. Lokale diensteneconomie, lokale dienstencentra, waarvan:</b>	363	239,77	635	470,47
Gezondheidsbevordering	54	41,00	52	42,03
Lokale diensteneconomie	271	171,20	533	393,99
Thuiszorg/Lokaal Dienstencentrum (structureel gesubsidieerd)	38	27,57	50	34,45
<b>6. Cultuurspreiding, waarvan:</b>	<b>1 997</b>	<b>1 325,18</b>	<b>2 246</b>	<b>1 512,18</b>
<b>4. Amateurkunsten, waarvan:</b>	98	74,65	111	86,60
Amateurkunstendecreet (structureel gesubsidieerd)	98	74,65	111	86,60
<b>5. Cultureel erfgoed, waarvan:</b>	820	573,36	882	596,18
Cultureel erfgoed	309	209,28	340	237,38
Cultureel-Erfgoeddecreet (structureel gesubsidieerd)	457	324,56	495	322,51
Cultuur (structureel gesubsidieerd)	54	39,52	47	36,29
<b>3. Cultuur - en gemeenschapscentra, bibliotheekwerkvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen</b>	513	341,28	522	363,83
Archief- en documentatiecentra	13	11,62	14	10,94
Archief- en documentatiecentra (decreet Lokaal Cultuurbeleid) (structureel gesubsidieerd)	8	5,50	7	5,89
Bibliotheekwerkvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen (decreet Lokaal Cultuurbeleid) (structureel gesubsidieerd)	36	22,74	28	19,59
Circusdecreet (structureel gesubsidieerd)	7	4,60	8	6,01
Cultuur- of gemeenschapscentrum	206	130,46	366	252,58
Cultuur- of gemeenschapscentrum (structureel gesubsidieerd)	186	129,11	54	35,12
Cultuurspreiding: organisaties voor tentoonstellingen, amateurkunstbeoefening	57	37,25	45	33,70
<b>6. Kunstenorganisaties, waarvan:</b>	566	335,89	731	465,57
Kunsten	332	175,97	459	270,19
Kunstendecreet (structureel gesubsidieerd)	234	159,92	272	195,38
<b>7. Ontwikkelingssamenwerking en- educatie, waarvan:</b>	<b>563</b>	<b>404,20</b>	<b>564</b>	<b>432,65</b>
<b>1. Ontwikkelingssamenwerking, waarvan:</b>	563	404,20	564	432,65
Ontwikkelingssamenwerking	563	404,20	564	432,65
<b>8. Sport, waarvan:</b>	<b>2 301</b>	<b>1 095,62</b>	<b>2 443</b>	<b>1 418,35</b>
<b>8. Sport, waarvan:</b>	2 301	1 095,62	2 443	1 418,35
Sport	1 149	561,41	1 160	697,02
Sport (structureel gesubsidieerd bij Onderwijs)			84	62,70
Sport (structureel gesubsidieerd)	1 152	534,21	1 199	658,63

Tabel b1.1 Gedetailleerd overzicht van indeling werksoorten naar koppen en VTE, Vlaamse Gemeenschap, 2008-2013 (vervolg)

Werksoort	2008		2013	
	Koppen	VTE	Koppen	VTE
<b>9. Integratie en inburgering, waarvan:</b>	<b>611</b>	<b>443,29</b>	<b>801</b>	<b>610,07</b>
<b>11. Inburgering, waarvan:</b>	611	443,29	801	610,07
Inburgering	33	20,09	101	76,32
Inburgering (structureel gesubsidieerd)	185	149,16	250	193,22
Integratie (structureel gesubsidieerd)	364	256,37	422	325,38
<b>10. Milieu-en natuurwerk, waarvan:</b>	<b>975</b>	<b>749,57</b>	<b>1 199</b>	<b>930,75</b>
<b>13. Milieu-en natuurwerk, waarvan:</b>	975	749,57	1 199	930,75
Milieu- en natuurwerk	139	96,10	210	158,63
Milieu- en natuurwerk (structureel gesubsidieerd)	823	644,69	975	759,74
Mobiliteit (structureel gesubsidieerd)	13	8,78	14	12,38
<b>11. Toerisme, waarvan:</b>	<b>246</b>	<b>190,01</b>	<b>366</b>	<b>272,40</b>
<b>17. Toerisme, waarvan:</b>	246	190,01	366	272,40
Toerisme	190	149,43	308	232,55
Toerisme (structureel gesubsidieerd voor DAC'ers)	56	40,58	58	39,85
<b>12. Media, waarvan:</b>	<b>230</b>	<b>182,64</b>	<b>260</b>	<b>206,37</b>
<b>3. Media, waarvan:</b>	230	182,64	260	206,37
Media	230	182,64	241	188,86
Media (structureel gesubsidieerd)			19	17,51
<b>13. Overige, waarvan <sup>2</sup></b>	<b>4 574</b>	<b>2 798,59</b>	<b>2 088</b>	<b>1 462,88</b>
<b>19. Overige, waarvan</b>	4 574	2 798,59	2 088	1 462,88
/	1 263	892,33	2 033	1 430,38
Lobby organisatie	3	2,33	6	3,49
Netwerk organisaties	6	5,24	4	3,14
Politieke organisaties	8	4,59	12	6,16
#N/A	3 294	1 894,10	33	19,71
<b>Totaal PC 329.01</b>	<b>22 703</b>	<b>14 649,19</b>	<b>24 590</b>	<b>16 520,99</b>

1 Deze indeling komt overeen met lijst van werksoort die bevroegd wordt in de websurvey. Aangezien geen enkel organisatie uit de RSZ-dataset konden worden toegewezen aan de werksoorten 'participatiebevordering' (7) en de nominatum in programma H Beleidsdomein CJSJ van de begroting van de door de Vlaamse overheid ingeschreven organisaties (18), vallen deze weg in de tabel. Zowel de nummering als de bijhorende benaming van de werksoort, komen overeen met de indeling toegepast in de websurvey.

2 Voor beide jaren is de groep 'overige' substantieel te noemen. Dit kan mogelijk verklaard worden door het feit dat de organisaties niet aan één van de weerhouden werksoorten kon worden toegewezen. In het jaar 2013 is de restcategorie overige echter al gehalveerd hetgeen dus ook implicaties heeft voor de waargenomen groei in de afzonderlijke werksoorten. Indien alle organisaties ingedeeld konden worden volgens een bepaalde werksoort, zouden de groeicijfers binnen de weerhouden werksoorten een stuk lager liggen. Het aantal personen (in koppen en in VTE) in de categorie 'overige' ligt dus voor het jaar 2013 een stuk lager dan voor het jaar 2008 (waar de categorie 'overige' maar liefst 25% van de totale werkgelegenheid bedraagt!). Dit valt in grote mate verklaren doordat in het jaar 2008 een heel deel minder organisaties konden worden toegewezen aan een bepaalde specifieke werksoort. In mindere mate valt dit echter ook te verklaren door het feit dat RSZ-data gekoppeld werden op basis van de KBO-nummers van de respectievelijke jaren (2008 en 2013) met gedetailleerde organisatiegegevens naar werksoorten enkel op basis van het KBO-nummer in 2013. Indien organisaties dus een andere KBO-nummer hadden in 2008 dan in 2013, kan er geen koppeling gemaakt worden en belanden ze in de restgroep 'overige'.

Bron Eigen verwerking RSZ-data afkomstig van Marc De Wilde (contactpersoon departement CJSJ)



## b1.2 Overzicht wetgeving werksoorten

Tabel b1.2 Overzicht structureel gesubsidieerde werksoorten\* en bijhorende regelgeving zoals bevestigd in websurvey

Nummer enquête	Naam	Regelgeving
1.	Sociaal-cultureel volwassenenwerk:	Decreet van 4 april 2003 betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk
2.	Jeugdwerk:	Decreet van 18 juli 2008 houdende het voeren van een Vlaams jeugd- en kinderrechtenbeleid; decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid;  Decreet van 6 juli 2012 houdende de ondersteuning en stimulering van het lokaal jeugdbeleid en de bepaling van het provinciaal jeugdbeleid  Decreet van 6 juli 2012 houdende subsidiëring van hostels, jeugdverblijfcentra, ondersteuningsstructuren en de vzw Algemene Dienst voor Jeugdtoerisme  Besluit van de Vlaamse Regering van 5 juli 2013 betreffende de toekenning van subsidies aan jeugthuizen voor de uitvoering van een bovenlokaal project;
3.	Cultuur- en gemeenschapscentra, bibliotheekwerkvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen:	Decreet van 6 juli 2012 betreffende het lokaal cultuurbeleid, Titel 3, Hoofdstuk 3, en Hoofdstuk 4, Afdelingen 3, 4 en 5  Decreet van 29 april 2004 houdende omvorming van de vzw De Rand tot een privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap
4.	Amateurkunsten:	Decreet van 22 december 2000 betreffende de amateurkunsten
5.	Cultureel erfgoed:	Decreet van 6 juli 2012 houdende het Vlaams cultureel erfgoedbeleid
6.	Kunstenorganisaties:	Decreet van 2 april 2004 houdende de subsidiëring van kunstenorganisaties, kunstenaars, organisaties voor kunsteducatie en organisatie voor sociaal-artistieke werking, internationale initiatieven, publicaties en steunpunten
7.	Participatiebevordering:	Decreet van 18 januari 2008 houdende flankerende en stimulerende maatregelen ter bevordering van de participatie in cultuur, jeugdwerk en sport
8.	Sport:	Decreet van 13 juli 2001 houdende de regeling van de erkenning en subsidiëring van de Vlaamse sportfederaties, de koepelorganisaties en de organisaties voor de sportieve vrijetijdsbesteding;  Decreet van 6 juli 2012 houdende het stimuleren en subsidiëren van een lokaal sportbeleid;  Decreet van 8 november 2013 houdende het stimuleren, het coördineren en het subsidiëren van de tewerkstelling in de sportsector;  Decreet van 3 april 2009 houdende de toekenning van subsidies voor de uitbouw, de coördinatie en de promotie van het sportaanbod van de studentenvoorzieningen van de Vlaamse universiteiten en hogescholen en de erkenning en subsidiëring van een Vlaamse overkoepelende studentensportvereniging;  Decreet van 13 februari 2009 houdende de organisatie van school-sport

Tabel b1.2 Overzicht structureel gesubsidieerde werksoorten\* en bijhorende regelgeving zoals bevestigd in websurvey (vervolg)

Nummer enquête	Naam	Regelgeving
9.	Lokale diensteneconomie, lokale dienstencentra:	Decreet van 22 december 2006 houdende de lokale diensteneconomie Woonzorgdecreet van 13 maart 2009 (luik lokale dienstencentra)
10.	Beroepsopleiding, werkervaring, trajectbegeleiding:	Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van een publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap 'Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding', meer bepaald artikel 5, §1, 1°, d), en artikel 5, §1, 5°, c) Besluit van de Vlaamse regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 tot vaststelling van de regels voor de erkenning en financiering door de VDAB van de gespecialiseerde trajectbepaling- en -begeleidingsdienst, de gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten en de gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten Besluit van de Vlaamse regering van 4 juli 2003 tot erkenning en subsidiëring van het Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling Besluit van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van de centra voor loopbaandienstverlening Besluit van de Vlaamse regering van 10 juli 2008 betreffende werkervaring
11.	Inburgering:	Decreet van 28 februari 2003 betreffende het Vlaamse inburgeringsbeleid Decreet van 7 mei 2004 betreffende de Huizen van het Nederlands
12.	Armoedebestrijding:	Decreet van 21 maart 2003 betreffende de armoedebestrijding
13.	Milieu- en natuurwerk:	Besluit van 10 oktober 2003 van de Vlaamse regering tot vaststelling van de bijzondere regelen inzake de erkenning en de subsidiëring van de milieu- en natuurverenigingen Besluit van 27 juni 2003 van de Vlaamse regering tot vaststelling van de voorwaarden voor de erkenning van natuurreservaten en van terrein behorende natuurverenigingen en houdende toekenning van subsidies Besluit van 8 december 1998 van de Vlaamse regering tot vaststelling van de regelen voor de voorlopige en definitieve erkenning van regionale landschappen Besluit van 4 juni 2004 van de Vlaamse Regering houdende vaststelling van de voorwaarden voor de erkenning van Vlaamse opvangcentra voor vogels en wilde dieren en houdende toekenning van subsidies Decreet van 13 februari 2004 tot vaststelling van de algemene regels inzake de erkenning en basissubsidiëring van mobiliteitsverenigingen en koepels van verenigingen en de subsidiëring van mobiliteitsprojecten.

Tabel b1.2 Overzicht structureel gesubsidieerde werksoorten\* en bijhorende regelgeving zoals bevroagd in websurvey (vervolg)

Nummer enquête	Naam	Regelgeving
14.	Samenlevingsopbouw	
15.	Ontwikkelingssamenwerking	
16.	Media	
17.	Toerisme	
18.	De nominatum in programma H Beleidsdomein CJSB van de begroting van de door de Vlaamse overheid ingeschreven organisaties	

\* De niet-rechtstreeks gesubsidieerde werksoorten in de websurvey omvatten daarnaast nog lokaal jeugdwerk, lokaal sociaal-cultureel werk, werking kansarme jeugd, cultuurcentrum/gemeenschapscentrum en musea.  
Bron Indeling op basis van overleg met het departement CJSB

## bijlage 2 Overzicht NACE-codes

Tabel b2.1 Overzicht van NACE-codes waargenomen in het PC 329.01, aantal koppen en VTE Vlaamse Gemeenschap, 2013

NACE-code	NACE-label	Koppen	VTE
<b>02</b>	<b>Bosbouw en de exploitatie van bossen</b>		
2.100	Bosbouw	2	2
2.200	Exploitatie van bossen	2	1
2.400	Ondersteunende diensten in verband met de bosbouw	6	4
<b>47</b>	<b>Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen</b>		
47.112	Detailhandel in niet-gespecialiseerde winkels waarbij voedings- en genotmiddelen overheersen (verkoopoppervlakte < 100 m <sup>2</sup> )	67	53
47.299	Overige detailhandel in voedingsmiddelen in gespecialiseerde winkels, n.e.g.	1	0
47.793	Detailhandel in andere tweedehandsgoederen in winkels, m.u.v. tweedehandskleding	117	89
47.990	Overige detailhandel, niet in winkels en exclusief markt- en straathandel	1	1
<b>55</b>	<b>Verschaffen van accommodatie</b>		
55.201	Jeugdherbergen en jeugdverblijfcentra	21	14
55.202	Vakantieparken	39	29
55.900	Overige accommodatie	1	1
<b>56</b>	<b>Eet- en drinkgelegenheden</b>		
56.101	Eetgelegenheden met volledige bediening	41	39
<b>58</b>	<b>Uitgeverijen</b>		
58.130	Uitgeverijen van kranten	32	27
58.140	Uitgeverijen van tijdschriften	26	19
<b>59</b>	<b>Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen</b>		
59.120	Activiteiten in verband met films en video- en televisieprogramma's na de productie	1	1
59.130	Distributie van films en video- en televisieprogramma's	7	5
59.140	Vertoning van films	2	1
<b>60</b>	<b>Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's</b>		
60.100	Uitzenden van radioprogramma's	50	36
60.200	Programmeren en uitzenden van televisieprogramma's	135	112
<b>63</b>	<b>Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie</b>		
63.110	Gegevensverwerking, webhosting en aanverwante activiteiten	12	11
<b>68</b>	<b>Exploitatie van en handel in onroerend goed</b>		
68.202	Verhuur en exploitatie van sociale woningen	45	36
<b>69</b>	<b>Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening</b>		
69.202	Boekhouders en boekhouders-fiscalisten	11	10
<b>70</b>	<b>Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer</b>		
70.220	Overige adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsvoering	9	7

Tabel b2.1 Overzicht van NACE-codes behorend tot PC 329.01, aantal koppen en VTE Vlaamse Gemeenschap, 2013 (vervolg)

NACE-code	NACE-label	Koppen	VTE
<b>71</b>	<b>Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen</b>		
71.111	Bouwarchitecten	11	6
71.121	Ingenieurs en aanverwante technische adviseurs, exclusief landmeters	2	2
<b>72</b>	<b>Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied</b>		
72.190	Overig speur- en ontwikkelingswerk op natuurwetenschappelijk gebied	16	12
72.200	Speur- en ontwikkelingswerk op het gebied van de maatschappij- en geesteswetenschappen	13	10
<b>74</b>	<b>Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten</b>		
74.300	Vertalers en tolken	16	12
74.909	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	8	5
<b>75</b>	<b>Veterinaire diensten</b>		
75.000	Veterinaire diensten	21	16
<b>78</b>	<b>Terbeschikkingstelling van personeel</b>		
78.100	Arbeidsbemiddeling	12	9
<b>79</b>	<b>Reisbureaus, reisorganisaties, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten</b>		
79.110	Reisbureaus	6	5
79.120	Reisorganisatoren	20	14
79.901	Toeristische informatiediensten	356	268
79.909	Overige reserveringsactiviteiten	10	8
<b>81</b>	<b>Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging</b>		
81.300	Landschapsverzorging	10	9
<b>82</b>	<b>Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten</b>		
82.300	Organisatie van congressen en beurzen	29	22
82.990	Overige zakelijke dienstverlening, n.e.g.	20	8
<b>85</b>	<b>Onderwijs</b>		
85.207	Alfabetiseringsprogramma's ten behoeve van volwassenen	50	11
85.422	Vrij gesubsidieerd hoger onderwijs	11	3
85.429	Hoger onderwijs, n.e.g.	1	1
85.510	Sport- en recreatieonderwijs	499	117
85.520	Cultureel onderwijs	235	104
85.531	Autorijscholen	4	2
85.591	Onderwijs voor sociale promotie	405	224
85.592	Beroepsopleiding	2 306	1 427
85.593	Sociaal-cultureel vormingswerk	1 401	885
85.599	Overige vormen van onderwijs	302	205
85.609	Overige onderwijsondersteunende dienstverlening	86	60

Tabel b2.1 Overzicht van NACE-codes behorend tot PC 329.01, aantal koppen en VTE Vlaamse Gemeenschap, 2013 (vervolg)

NACE-code	NACE-label	Koppen	VTE
<b>86</b>	<b>Menselijke gezondheidszorg</b>		
86.210	Huisartspraktijken	7	4
86.904	Activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen	7	3
<b>87</b>	<b>Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting</b>		
87.205	Activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen	10	9
87.301	Rusthuizen voor ouderen (R.O.B.)	14	10
87.302	Serviceflats voor ouderen	1	1
87.304	Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap	1	1
87.901	Integrale jeugdhulp met huisvesting	13	7
87.902	Algemeen welzijnswerk met huisvesting	3	1
87.909	Overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting, n.e.g.	1	1
<b>88</b>	<b>Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting</b>		
88.101	Activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging	13	9
88.102	Activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen	4	3
88.104	Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening	4	4
88.109	Overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten	80	57
88.911	Kinderdagverblijven en crèches	3	2
88.912	Kinderopvang door onthaalmoeders	61	34
88.919	Overige kinderopvang	23	17
88.991	Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening	68	49
88.992	Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening	31	19
88.994	Integrale jeugdhulp zonder huisvesting	63	46
88.995	Beschutte en sociale werkplaatsen en buurt- en nabijheidsdiensten	644	479
88.996	Algemeen welzijnswerk zonder huisvesting	66	44
88.999	Andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, n.e.g.	5 312	3 477
<b>90</b>	<b>Creative activiteiten, kunst en amusement</b>		
90.012	Beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles	76	62
90.021	Promotie en organisatie van uitvoerende kunstevenementen	83	52
90.023	Gespecialiseerde beeld-, verlichtings- en geluidstechnieken	210	150
90.029	Overige ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten	37	28
90.031	Scheppende kunsten, m.u.v. ondersteunende diensten	9	6
90.032	Ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten	47	30
90.042	Exploitatie van culturele centra en multifunctionele zalen ten behoeve van culturele activiteiten	369	246

Tabel b2.1 Overzicht van NACE-codes behorend tot PC 329.01, aantal koppen en VTE Vlaamse Gemeenschap, 2013 (vervolg)

NACE-code	NACE-label	Koppen	VTE
<b>91</b>	<b>Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele activiteiten</b>		
91.011	Bibliotheken, mediatheken en ludotheken	218	161
91.012	Openbare archieven	3	2
91.020	Musea	189	138
91.030	Exploitatie van monumenten en dergelijke toeristenattracties	458	277
91.041	Botanische tuinen en dierentuinen	333	273
91.042	Beheer en instandhouding van natuurgebieden	568	443
<b>93</b>	<b>Sport, ontspanning en recreatie</b>		
93.110	Exploitatie van sportaccommodaties	294	161
93.121	Activiteiten van voetbalclubs	361	192
93.122	Activiteiten van tennisclubs	18	11
93.123	Activiteiten van overige balsportclubs	80	47
93.124	Activiteiten van wielersportclubs	4	3
93.125	Activiteiten van vechtsportclubs	4	3
93.126	Activiteiten van watersportclubs	75	51
93.127	Activiteiten van paardensportclubs	2	2
93.128	Activiteiten van atletiekclubs	3	1
93.129	Activiteiten van overige sportclubs	62	46
93.130	Fitnesscentra	8	3
93.191	Activiteiten van sportbonden en -federaties	665	508
93.199	Overige sportactiviteiten, n.e.g.	397	307
93.212	Exploitatie van pret- en themaparken	8	5
93.292	Exploitatie van recreatiedomeinen	51	38
93.299	Overige recreatie- en ontspanningsactiviteiten, n.e.g.	94	45
<b>94</b>	<b>Verenigingen</b>		
94.110	Bedrijfs- en werkgeversorganisaties	291	229
94.120	Beroepsorganisaties	61	47
94.200	Vakverenigingen	71	50
94.910	Religieuze organisaties	163	114
94.920	Politieke organisaties	93	71
94.991	Verenigingen op het vlak van jeugdwerk	1 546	1 178
94.992	Verenigingen en bewegingen voor volwassenen	657	497
94.993	Verenigingen op het vlak van ziektepreventie en gezondheidsbevordering	83	64
94.994	Verenigingen op het vlak van milieu en mobiliteit	414	298
94.995	Verenigingen op het vlak van ontwikkelingssamenwerking	374	293
94.999	Overige verenigingen, n.e.g.	3 196	2 167

Tabel b2.1 Overzicht van NACE-codes behorend tot PC 329.01, aantal koppen en VTE Vlaamse Gemeenschap, 2013 (vervolg)

NACE-code	NACE-label	Koppen	VTE
<b>96</b>	<b>Overige persoonlijke diensten</b>		
96.091	Contactbemiddelingsbureaus en dergelijke	1	0
96.099	Overige persoonlijke diensten	4	1
<b>99</b>	<b>Extraterritoriale organisaties en lichamen</b>		
99.905	0	3	3
<b>Totaal</b>		<b>24 590</b>	<b>16 521</b>

Bron NACE-BEL 2008, Economische activiteitennomenclatuur



## bijlage 3 Dienstchequepersoneel

Tabel b3.1 Evolutie dienstchequepersoneel binnen PC 329.01, ingedeeld naar NACE (5 digit), werkgelegenheid in absolute aantallen (koppen en VTE), Vlaamse Gemeenschap, 2008-2013

NACE-code <sup>1</sup>	Koppen						VTE					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008	2009	2010	2011	2012	2013
47.793 Detailhandel in andere tweedehandsgoederen in winkels, m.u.v. tweedehandskleding					9	8					7	6
72.200 Speur- en ontwikkelingswerk op het gebied van de maatschappij- en geesteswetenschappen						3						0
85.592 Beroepsopleiding		8	10	54	69	139		3	6	24	29	61
85.593 Sociaal-cultureel volwassenenwerk						3						2
88912 Kinderopvang door onthaalmoeders	44	44	40	26	39	46	22	19	17	12	16	17
88.995 Beschutte en sociale werkplaatsen					15	17					5	6
88.999 Andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, n.e.g.	78	56	689	774	1 042	1 084	42	31	295	347	437	491
94.991 Verenigingen op het vlak van jeugdwerk				1						1		
94.994 Verenigingen op het vlak van milieu en mobiliteit		17	18	18	15	17		6	7	8	6	7
94.999 Overige verenigen n.e.g.		27	24	46	46	39		16	14	23	23	17
<b>329.01 Socio-culturele sector<sup>2</sup></b>	<b>122</b>	<b>152</b>	<b>781</b>	<b>919</b>	<b>1 235</b>	<b>1 356</b>	<b>64</b>	<b>75</b>	<b>340</b>	<b>414</b>	<b>524</b>	<b>608</b>

<sup>1</sup> Telling personen als tewerkgestelde werknemers.

<sup>2</sup> Merendeel van dienstchequepersoneel is tewerkgesteld in één organisatie, met name IN-Z.

Bron RSZ-DMFA (via administratie RSZ, contactpersoon Freddy Cocquit), eigen verwerking

## bijlage 4 Overzicht cases

Tabel b4.1 Overzicht cases

	<b>Regio</b>	<b>Werksoort</b>	<b>Grootte</b>
1	Brussel	Sociaal-cultureel volwassenenwerk	50-99 wns
2	Brussel	Sport	10-19 wns
3	West-Vlaanderen	Beroepsopleiding	50-99 wns
4	Antwerpen	Jeugdwerk	20-49 wns
5	Oost-Vlaanderen	Werking kansarme jeugd	100-149 wns

## bijlage 5 Overzicht van de respons naar hoofdactiviteit

Tabel b5.1 Na hercodering. Overzicht van de respons naar (hoofd)activiteit (meerdere activiteiten mogelijk) met verwerking van de open antwoordcategorieën 'andere'

	Rechtstreeks gesubsidieerd (n=493)	Niet (rechtstreeks) gesubsidieerde (n=194)	Totaal (n=687)
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	146	67	213 (31%)
Jeugdwerk	96	7	103 (15%)
Sport	44	18	62 (9%)
Beroepsopleiding, werkervaring, trajectbegeleiding	48	13	61 (8,9%)
Kunstenorganisaties	43	10	53 (7,7%)
Milieu- en natuurwerk	33	11	44 (6,4%)
Cultureel erfgoed	32	7	39 (5,7%)
Armoedebestrijding	31	1	32 (4,7%)
Cultuur- en gemeenschapscentra, bibliotheekwerkvoorzieningen voor bijzondere doelgroepen	15	15	30 (4,4%)
Lokale diensteneconomie, lokale dienstencentra	26	1	27 (3,9%)
Participatiebevordering	26	0	26 (3,8%)
Inburgering	23	1	24 (3,5%)
Ontwikkelingssamenwerking	18	5	23 (3,3%)
Toerisme	14	7	21 (3,1%)
Samenlevingsopbouw	10	2	12 (1,7%)
Amateurkunsten	10	0	10 (1,5%)
Media	6	2	8 (1,2%)
De nominatum in programma H <u>Beleidsdomein CJSM</u> van de begroting van de door de Vlaamse overheid ingeschreven organisaties	2	0	2 (0,3%)
Andere	5	18	23 (3,3%)

Bron Vragenlijst 'De versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01' - HIVA KU Leuven, 2014 gekoppeld aan RSZ-gegevens I 2013

## bijlage 6 AV-dagen

Voor de werknemers tewerkgesteld in het PC 329.01 gelden er drie verschillende soorten van arbeidsduurvermindering die de werknemer het recht toekennen van extra verlof met behoud van loon.

Ten eerste is er de zogenaamde **arbeidsduurverminderingdagen (ADV- dagen)** hetgeen geldt voor de werknemers die een 40 uren week draaien. Aangezien dit de gemiddelde conventionele wekelijkse arbeidsduur van 38 uren overschrijdt, hebben ze bijgevolg recht op een compensatie van 12 extra verlofdagen per jaar. Deze arbeidsduurvermindering kan ook daarnaast ook omgezet worden in een daling van het aantal arbeidsuren per week.

Ten tweede zijn er ook **arbeidsvrijstellingsdagen (AV-dagen)**, ook wel aantal dagen vrijstelling van arbeidsprestaties genoemd, die van toepassing zijn op werknemers wanneer ze een bepaalde ouderdom (met name 45 jaar) hebben bereikt. Naarmate de werknemer ouder wordt, verkrijgt hij extra dagen verlof, ook wel 'rimpeldagen' of 'AV-dagen' genoemd. Deze vermindering van de arbeidsduur wordt volgens de klassieke regeling omgezet in extra verlofdagen, met name 'compensatiedagen', voor de werknemer. Daarnaast kan er echter ook een eigen invulling door de werkgever worden gegeven aan deze arbeidsvrijstelling via het zogenaamde 'cafetariaplan'. Dit gegeven wordt hieronder schematisch weergegeven:

Ten derde hebben werknemers in de leeftijdscategorie (35-44) het recht om **vijf extra verlofdagen** per jaar op te nemen. Hierbij kan niet gekozen worden om dit omzetten naar arbeidsvrijstellingsuren.

In volgende schema worden voor de voltijdse werknemer<sup>165</sup> deze extra verlofdagen en het bijhorende cao<sup>166</sup> per leeftijdscategorie weergegeven:

- 35-44: 5 extra verlofdagen (cao van 20 november 2000);
- 45-49: 36 uur week, oftewel een vermindering van 2 h/week hetgeen overeenstemt met 12 extra verlofdagen (cao van 15 december 2003);
- 50-54: 34 uur week, oftewel een vermindering van 4h/week, hetgeen overeenstemt met 24 extra verlofdagen (cao van 15 december 2003);
- >55: 32 uur week, oftewel een vermindering van 6 h/week, hetgeen overeenstemt met 36 extra verlofdagen (cao van 28 november 2006).

De beoogde werknemers hebben het recht alsook de plicht om deze arbeidsvrijstelling, ook wel 'rimpeldagen' of 'AV-dagen' genoemd, op te nemen. Dit houdt in dat de werkgever dit recht niet kan ontnemen van de werknemer; wel kan de werkgever de modaliteiten omtrent de arbeidsvrijstelling indien nodig aanpassen. Indien de werknemer deze arbeidsvrijstelling niet vrijwillig opneemt, kan dit nooit leiden tot het recht op een geldelijke compensatie.

<sup>165</sup> Deze arbeidsduurvermindering wordt altijd bekeken ten opzichte van een normale 38 h week. Indien binnen een organisatie een voltijdse regeling geldt van 36u/week, dan zal de desbetreffende werknemer geen extra verlofdagen krijgen bij het bereiken van de leeftijd van 45 jaar. Deze redenering (omwille van deze conventionele arbeidsduur van 36h/week) wordt ook toegepast op de andere leeftijdscategorieën die binnen het AV- stelsel vallen.

<sup>166</sup> Bron:  
[http://oud.vlaamseportfederatie.be/uploads/VSF%20magazine/2010/1003\\_extra\\_verlof\\_en\\_arbeidsduurvermindering\\_voor\\_oudere\\_werknemers.pdf](http://oud.vlaamseportfederatie.be/uploads/VSF%20magazine/2010/1003_extra_verlof_en_arbeidsduurvermindering_voor_oudere_werknemers.pdf).

Tabel b6.1 Schematisch overzicht, extra verlof en arbeidsduurvermindering in het PC 329.01

Benaming	Conventionele arbeidsduur/week	Leeftijdscategorie	Keuze werkgever	Soort van vrijstelling	Rechtsgrond
Arbidsduurvermindering (ADV)	40	/	- Klassieke regeling - Cafetariaplan	- 12 compensatiedagen - Arbeidsvrijstellingsuren	Wet van 10 augustus 2001 Wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven.?
5 extra verlofdagen	38	35-44	- Klassieke regeling	- 5 verlofdagen	Cao van 20 november 2000
Arbeidsvrijstelling (AV)	36	45-49	- Klassieke regeling - Cafetariaplan	- 12 compensatiedagen - Arbeidsvrijstellingsuren	Cao van 15 december 2003
Arbeidsvrijstelling (AV)	34	50-54	- Klassieke regeling - Cafetariaplan	- 24 compensatiedagen - Arbeidsvrijstellingsuren	Cao van 15 december 2003
Arbeidsvrijstelling (AV)	32	55-...	- Klassieke regeling - Cafetariaplan	- 36 compensatiedagen - Arbeidsvrijstellingsuren	Cao van 28 november 2006

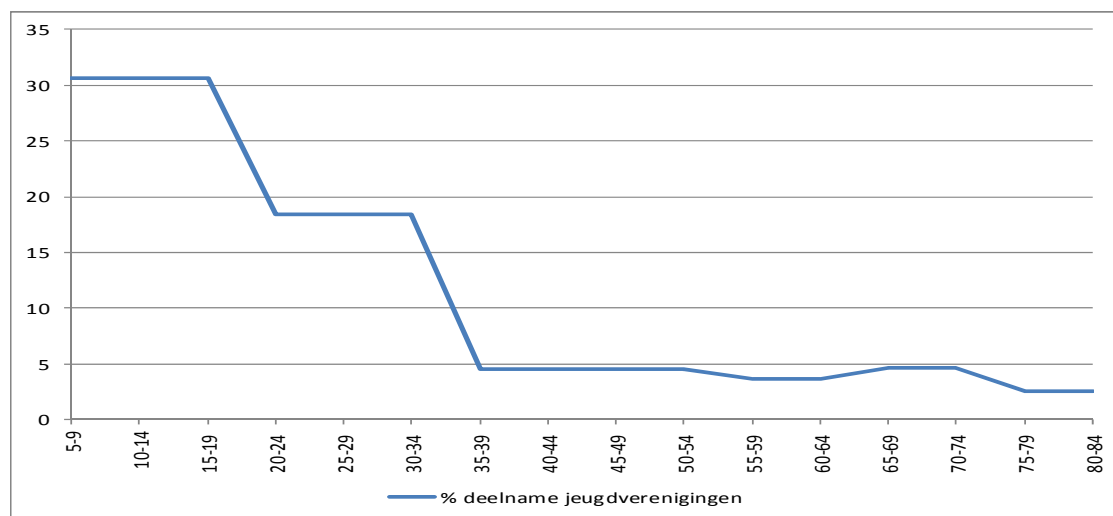
**Bron** Eigen verwerking van informatie komende uit VSF-magazine (2010), extra verlof en arbeidsduurvermindering voor oudere werknemers

## bijlage 7 Vraagindexen toekomstverkenningen in detail

Voor het maken van onze toekomstverkenningen voor de 5 grootste werksoorten en het PC 329.01 in zijn geheel, baseren we ons op vraagindexen afgeleid van een aantal participatiegraden naar leeftijd komende uit een aantal relevante studies. Deze participatiegraden hebben we vervolgens verwerkt om ze toepasbaar te maken in onze analyse. Zo hebben we voor de verschillende werksoorten steeds de zelfde leeftijdsgroepen gehanteerd die we dan vervolgens naar de toekomst toe lieten evolueren met de bijhorende demografische evolutie.

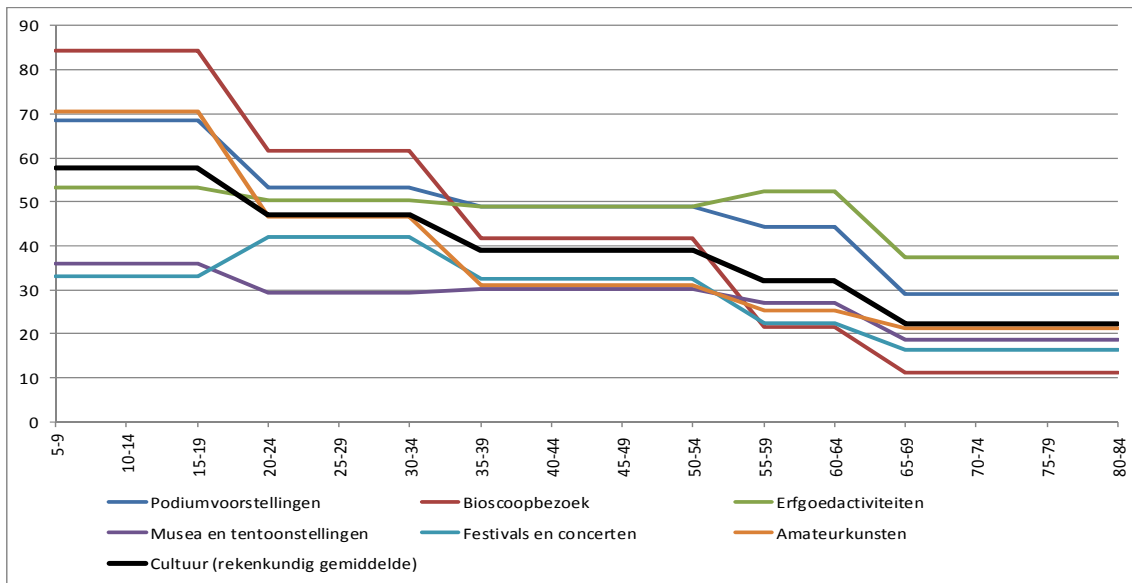
In wat volgt wordt de participatiegraad van jeugdwerk, cultuurspreiding en sport naar leeftijd grafisch in beeld gebracht. Aangezien we voor de overige werksoorten, met name beroepsopleiding en sociaal-cultureel volwassenenwerk, geen participatiegraden voorhanden hebben en ons dus enkel en alleen baseren op de demografische evolutie, worden deze hier niet verder in detail uitgeklaard.

Figuur b7.1 Overzicht participatiegraad jeugdwerk naar leeftijd, in % van respectievelijke leeftijdsgroep



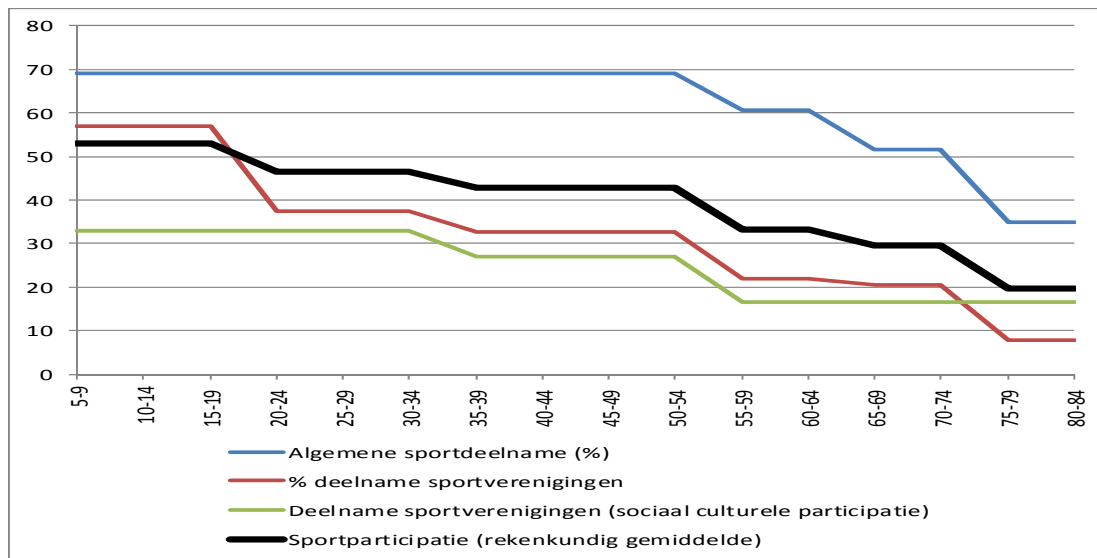
Bron Scheerder J., Filip B., Vos S., Pelssers J., Thibaut E. & Vandermeerschen H. (2011), Ouderen in-actie(f)? Sportdeelname en sportbehoeften voor 55-plussers in Vlaanderen; eigen verwerking

Figuur b7.2 Overzicht participatiegraad cultuurspreiding naar leeftijd, in % van respectievelijke leeftijdsgroep



Bron Lievens J. & Wage H. (2011), Participatie in Vlaanderen (deel 1), Participatiesurvey 2009, Kerncijfers cultuurparticipatie; eigen verwerking

Figuur b7.3 Overzicht participatiegraad sport(vereniging) naar leeftijd, in % van respectievelijke leeftijdsgroep



Bron Scheerder J., Filip B., Vos S., Pelssers J., Thibaut E. & Vandermeersch H. (2011), Ouderen in-actie(f)? Sportdeelname en sportbehoeften voor 55-plussers in Vlaanderen; Smiths W. & Elchardus M. (2010), Join the club - Een profiel van leden van verenigingen en werknemers; Smits W. & Elchardus M. (z.d.), Hoe is het gesteld met de sociaal-culturele participatie in Vlaanderen anno 2009

## bijlage 8 Verificatie verloop van organisaties

Uit onderstaande tabel zien we dat een heel deel organisaties die in 2008 bestonden, niet meer bestaan in 2013 en omgekeerd. Zo zien we meer dan 500 organisaties verdwijnen in 2013 maar tegelijkertijd vervangen worden door nieuwe organisaties. Daarnaast zien we voor 2008 ook dat we omwille van de koppeling met werksoorten 2013, een kleine 60-tal organisaties niet kunnen toewijzen aan één bepaalde werksoort, hetgeen dus in verhouding tot de meer dan 500 organisaties die we niet kunnen toewijzen, niet significant hoog is. Het merendeel van de organisaties die niet kunnen worden toegewezen aan één bepaalde werksoort, zijn niet aanwezig in beide jaren. Mogelijk ligt de verklaring van deze ‘mismatch’ in lijn met dit gegeven.

Daarnaast moeten we ook opmerken dat een aantal organisaties die tussen 2008 en 2013 van KBO-nummer gewijzigd zijn, toch nog hetzelfde RSZ-nummer (20-tal organisaties) of dezelfde organisatienaam (15-tal organisaties) behouden hebben. Zelfs binnen één bepaald jaar zien we enkele organisaties met dezelfde organisatienaam, verschillende KBO-nummers bekleden.



Tabel b8.1 Overzicht van werkgelegenheid (in VTE en in Koppen) en aantal organisaties die in beide jaren (2008 en 2013) voorkomen, enkel in 2008, enkel in 2013

	VTE 2008	Koppen 2008	Aantal organisaties 2008	VTE 2013	Koppen 2013	Aantal organisaties 2013
<b>Overzicht organisaties waarvan KBO-nummer zowel voor 2008 als 2013 beschikbaar is</b>						
Overige (1)	931	1 338	196	1 076	1 511	196
Totaal PC (2)	12 782	19 467	1 685	14 991	22 880	1 685
<b>Overzicht organisaties waarvan KBO-nummer enkel voor 2008 beschikbaar is</b>						
Overige (koppeling werksoorten 2008, zoals het rapport)(3) <sup>1</sup>	1 867	3 236	571			
Totaal PC (koppeling werksoorten 2008, zoals in het rapport) (4) <sup>1</sup>	1 867	3 236	571			
Overige (koppeling werksoorten 2013)	1 602	2 787	510			
Totaal PC (koppeling werksoorten 2013)	1 867	3 236	571			
<b>Overzicht organisaties waarvan KBO-nummer enkel voor 2013 beschikbaar is</b>						
Overige (5)				415	690	207
Totaal PC (6)				1 607	2 672	523
<b>Overzicht organisaties, totalen voor 2008 en 2013 <sup>2</sup></b>						
Overige (1+3+5)	2 799	4 574	767	1 490	2 201	403
Totaal PC (2+4+6)	14 649	22 703	2 256	16 598	25 552	2 208
<i>Overige in rapport</i>				<i>1 463</i>	<i>2 088</i>	
<i>Totaal PC in rapport</i>				<i>16 521</i>	<i>24 590</i>	

<sup>1</sup> Koppeling werkgelegenheid 2008 (KBO-nummer in 2008) met werksoorten 2008 (KBO-nummer in 2008). In het rapport is er echter voor zowel werkgelegenheid 2008 (KBO-nummer 2008) als werkgelegenheid 2013 (KBO-nummer 2013) een koppeling gemaakt met werksoorten 2013 (KBO-nummer 2013).

<sup>2</sup> De totalen wijken lichtjes af van de werkgelegenheidscijfers in het rapport. Dit komt doordat we bij de opmaak van het rapport de dataset gefilterd hebben op het PC 329.01, terwijl voor huidige tabel dit meerdere PC's inhoudt (PC 100, 200, 218, 223, 304, 337, 999, 322.01, 329.02, 329.03). Wat het totaal PC betreft, is dit 962 koppen en 77 VTE; wat de groep 'overige' betreft, gaat dit om 113 koppen en 27 VTE.

Bron Eigen verwerking RSZ-gegevens

# Referenties

**Aerts, B.** (2012), Deeltijds werken is troef voor Social Profit, maar left tegelijkertijd veel druk op ondernemingen. In *Verso DIRECT 1/2012*, p.2-3.

**Anxo, D., Fagan, C., Smith, M. Letablier, M.-T. en Perraudin, C.** (2007), *Part-time work in European Companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

'Beurzen vrezten zwarte maandag', **De Morgen**, 17 april 2000, Brussel, p. 1.

**Branine, M.** (2003), Part-time work and job sharing in health care: is the NHS a family-friendly employer?, *Journal of Health Organisation and Management*, vol.17, p. 53-68.

**De Coninck A., De Wispelaere F. & Pacolet J.** (2011). De dienstencheque in Vlaanderen. Tot uw dienst of ten dienste van de zorg? Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, 367 p.

**Departement WSE** (2012), *Sectorfoto 2012 Social Profit*. Vlaamse Overheid-Beleidsdomein WSE, Departement WSE, Brussel.

**Departement WSE** (2014). Sectoren: methodologisch rapport.

**Departement WSE** (2014). Sectoren: interactieve toepassing geraadpleegd via <https://www.werk.be/cijfers/sectoren>.

**Devisscher S. & Van Pelt A.** (2005). *Impactanalyse van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België*. Brussel: IDEA Consult

**Dienst Emancipatiezaken** (2004), *Deeltijdwerk: van individuele keuze naar meerwaarde voor het hele team Een kwestie van goede taakverdeling, afstemming en communicatie. Een praktische handleiding voor leidinggevend en personeelsverantwoordelijken in de Vlaamse overheidsadministratie*. Dienst Emancipatiezaken, Departement Bestuurszaken, Brussel.

**Edwards, C.Y. & Robinson, O.** (2001), 'Better' part-time jobs? A study of part-time working in nursing and the police. *Employee Relations*, vol. 23, p.438-453.

**Garnero, A., Kampelmann, S. en Ryck, F.** (2014), Part-time work, wages, and productivity: Evidence from Belgian matched panel data, *Industrial & Labor Relations Review*, 67(3), p.926-954.

**Gerard M., Romainville J.-F. & Valsamis D.** (2013). Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en – banen 2012, IDEA Consult, 132 p.

**Jacobs, L., De Cuyper, P., Heylen, V. & De Rick, K** (2013). *Verloop in de socio-culturele sector: kenmerken en determinanten in kaart gebracht*, HIVA-KU Leuven

**Lamberts, M.** (2014), *Focusstudie naar toekomstige competentienoden binnen de sector van opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten (PC 319.01)*, HIVA-KU Leuven

**Lamberts, M., Terlinden, L., Pacolet, J., Vanormelingen, J., Hendrickx, F. en De Groof, S.** (2014), *Versterking van het arbeidsvolume in het paritaire subcomité 329.01*, HIVA-KU Leuven

**Lievens, J. & Wage, H.** (2011). Participatie in Vlaanderen (deel 1), Participatiesurvey 2009, Kerncijfers cultuurparticipatie

**Malfait D.** (2012). Vergrijzing in de social profit, een zoektocht naar nieuwe antwoorden. In *Over-Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE 2/2012*, p. 153-159.

**Marchal, A. & Pacolet, J.** (2002). Plus est en vous herbekeken. Manpowerplanning in de zorgsector en de socioculturele sector. De socioculturele sector in de Vlaamse Gemeenschap 1995-2010, Deel 4, HIVA-KU Leuven, Leuven

**Mattens, G.** (2010). *Extra verlof en arbeidsduurvermindering voor oudere werknemers*. VSFmagazine 3, 2010)

- Scheerder, J; Filip, B., Vos, S., Pelssers, J., Thibaut, E. & Vandermeersch, H.** (2011). Ouderen in-actie(f)? Sportdeelname en sportbehoeften voor 55-plussers in Vlaanderen
- Pacolet, J., Coudron, V., Strobbe, S. & Dewilde, S.** (2002). Het aanbod van zorgberoepen in de Vlaamse Gemeenschap, 1995-2000, Deel 1. HIVA KU Leuven, 294 p.
- Pacolet, J., De Coninck, A. en De Wispelaere, F.** (2013), *Financiering van de thuiszorg: het perspectief van de voorzieningen*. Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.
- Pacolet J, De Wispelaere, F & Cabus, S.** (2010). Bomen groeien niet tot in de hemel. De werkelijke kostprijs van de dienstencheques. HIVA KU Leuven, 169 p.
- Pacolet, J., De Wispelaere, F. & De Coninck, A.** (2014), Financiering van de buitenschoolse kinderopvang. Vanuit het perspectief van de voorzieningen, Steunpunt WVG
- Pacolet, J., Van Opstal, W. & Borghgraef, M.** (2008). Wie betaalt de social profit in Vlaanderen? In opdracht van de Verenigingen voor de Social Profit Ondernemingen (Verso). Leuven, HIVA KU Leuven.
- Schmid, G.** (1998), *Transitional labour markets: a new European employment strategy*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Smiths, W. & Elchardus, M.** (2010). Join the club- Een profiel van leden van verenigingen en werknemers
- Smits, W., Elchardus, M.** (z.d.). Hoe is het gesteld met de sociaal-culturele participatie in Vlaanderen anno 2009
- Rijksdienst voor sociale zekerheid.** Bijlage 26: Lijst van de Paritaire Comités, versie 2012/2. Geraadpleegd via [https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/DRSFAT1.nsf/c866fca44ad35ce0c12568640030dbe2/c42cde9b55741502c1257a16003e013d/\\$FILE/AN2012-2-NL26.pdf](https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/DRSFAT1.nsf/c866fca44ad35ce0c12568640030dbe2/c42cde9b55741502c1257a16003e013d/$FILE/AN2012-2-NL26.pdf)
- Rijksdienst voor de sociale zekerheid** (2013). Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het tweede kwartaal 2013, geraadpleegd via [http://www.rsz.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment\\_text\\_NL\\_20132.pdf](http://www.rsz.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment_text_NL_20132.pdf)
- Sectorconvenant** (2013-2014) tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de social profit
- Steunpunt WSE** (2014). Projectiemodel sectoren (paritaire comités, Vlaams Gewest), geraadpleegd via <http://www.steunpuntwse.be/sectorprojecties>.
- STV-Innovatie&Arbeid** (2002). *Vrijstelling van arbeidsprestaties voor ouder wordende werknemers in de gezondheidszorg. Technische nota*. Brussel.
- Vandeweghe, B., Valsamis, D. & Van der Beken, W.,** (2011). Succesfactoren en hinderpalen om langer aan de slag te blijven, volgens werknemers en werkgevers. In Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO), *Experience is our capital: hoe 50+ 'erslanger aan het werk houden*.
- van Bastelaere, D., De Valck, K. en Van Ostaeyen, P.** (2013). *Out of Office – Ziekteverzuim in België 2012*, SD Worx - Research & Development
- Van Looy D., Mortelmans D. en De Preter H.,** De loopbaan deeltijds onderbreken, later pensioneren? *In Over-Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE 1/2013*, p. 77-86
- Van Looy D., De Preter H & Mortelmans D.,** Arbeidsduurvermindering en pensioneringsintenties van vijftig-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt. In *Over-Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE 2/2012*, p. 37-46
- Van Pelt, A., & Devisscher, S.** (2006). Loopbaanonderbreking geëvalueerd. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 1-2/2006*, p.67-71.
- Verso** (VERSO-cahier 2/2014). Profiel van de medewerkers in de social profit. Een beschrijvende analyse van de kenmerken van de social profitmedewerker.
- Vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord** voor de social-/non-profitsectoren voor de periode 2011-2015. VIA IV.
- WSE** (2014). Methodologisch rapport, interactieve toepassing sectoren. Geraadpleegd via [http://www.werk.be/sites/default/files/cijfers/Sectoren/methodologie/methodologie\\_sectoren.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/cijfers/Sectoren/methodologie/methodologie_sectoren.pdf).
- [www.leeftijdindesocialprofit.be](http://www.leeftijdindesocialprofit.be)
- [www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)
- [www.verso-net.be/cijfers](http://www.verso-net.be/cijfers)
- [www.werk.be](http://www.werk.be)

## Lijst van contactpersonen

Marc De Wilde	Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media
Marita Creyelman	Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media
Dirk Vermeulen	Directeur Sociare, Socioculturele Werkgeversfederatie vzw
Djait Faiza	Departement WSE
Raf Boey	WSE
Boie Neefs	Steunpunt WSE
Freddy Cocquit	RSZ
Leen Vranckx	Dienst Statistiek RVA