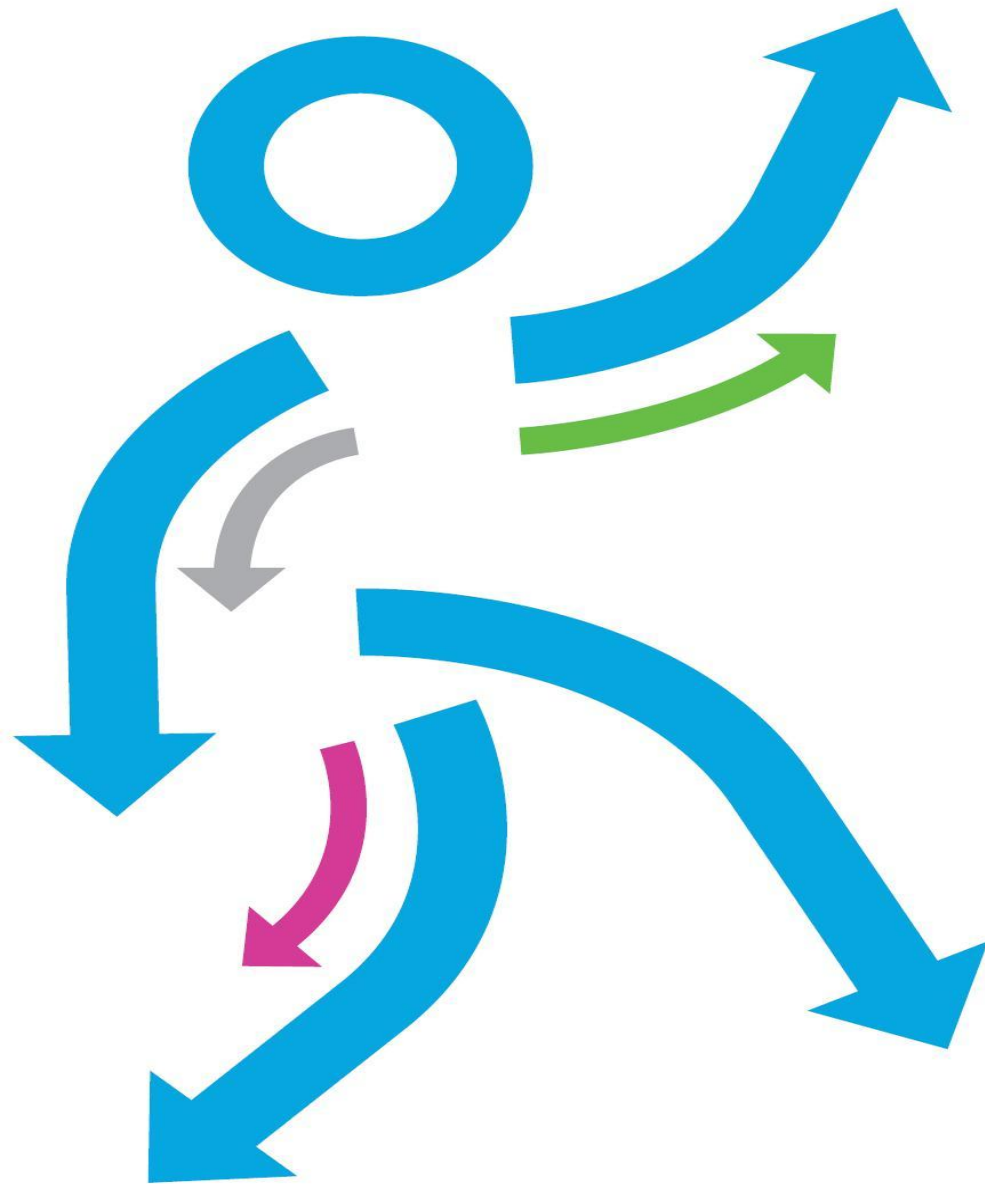


# SECTORFOTO 2012

## BETONINDUSTRIE



## Synthese

- ✓ De betonindustrie telde in het tweede kwartaal van 2010 4.430 loontrekkenden in Vlaanderen. Over alle sectoren heen waren op dat moment 2.083.512 loontrekkenden actief. De betonindustrie is dus goed voor een aandeel van 0,2% van alle loontrekkenden in Vlaanderen.
- ✓ Tussen 2009 en 2010 is de loontrekkende tewerkstelling in de betonindustrie gedaald met 217 loontrekkenden, een daling van -4,7%.
- ✓ De betonindustrie is een sterk mannelijke arbeiderssector (98,6%) waar iets minder jongeren werken dan gemiddeld, en iets meer ouderen.
- ✓ Bijna de helft van de werknemers in de betonindustrie is tewerkgesteld in middelgrote vestigingen ( 50 tot 199 werknemers). Meer dan 60% van de tewerkstelling bevindt zich in de provincies Antwerpen en Limburg.
- ✓ In de betonindustrie worden amper stages voor leerlingen aangeboden. Tijdens het schooljaar 2010-2011 werden in de sector 34 stages voorzien voor leerlingen uit het voltijds onderwijs. Daarnaast hadden 2 DBSO-jongeren een werkervaringsplaats in de sector.
- ✓ Volgens de sociale balansen bieden bedrijven uit de betonindustrie erg actief opleidingen aan aan hun werknemers. In 2009 organiseerde 44,2% van de bedrijven opleidingen, tegenover een Vlaams gemiddelde van 15,3%.

# Inleiding

Sectoren spelen een belangrijke rol in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Via de sectorconvenants (protocollen tussen de Vlaamse Regering en sectoren) engageren de sectorale sociale partners zich om de prioriteiten van het arbeidsmarktbeleid mee gestalte te geven en trachten zij meer mensen aan het werk te krijgen en te houden, en elk talent te (h)erkennen, ontwikkelen en benutten. Om de impact van het arbeidsmarktbeleid binnen de sectoren te kunnen opvolgen en optimaliseren biedt het Departement WSE in samenwerking met het Steunpunt WSE, Departement Onderwijs & Vorming, VDAB en Syntra Vlaanderen cijferreeksen aan met als invalshoek de paritaire comités. In deze sectorfoto spitsen we onze aandacht toe op één specifiek paritair comité, namelijk het paritair subcomité voor de betonindustrie (PC 106.02).

De sectorfoto is opgebouwd in vijf hoofdstukken. Eerst geven we een beschrijving van de loontrekkende tewerkstelling in de bouw. Vervolgens gaan we dieper in op de inspanningen van bedrijven op vlak van aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, competentieontwikkeling van werkzoekenden en werkenden en bevordering van de arbeidsdeelname van kansengroepen. Voor meer gedetailleerde cijfers over PC 106.02 of andere paritaire comités verwijzen we graag naar de [interactieve toepassing](#) op [werk.be](#).

# Inhoudsopgave

<b>Synthese</b> .....	<b>2</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>Hoofdstuk 1: Loontrekkende tewerkstelling</b> .....	<b>5</b>
1.1. Tewerkstellingsevolutie 2005-2010 .....	5
1.2. Persoons- en jobkenmerken .....	7
1.2.1. Man/vrouwverhouding .....	7
1.2.2. Leeftijd .....	8
1.2.3. Arbeidsregime .....	9
1.2.4. Statuut .....	10
1.2.5. Grootte van de vestiging .....	10
1.2.6. Werkprovincie .....	11
1.2.7. Intergewestelijke pendel .....	12
<b>Hoofdstuk 2: Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</b> .....	<b>14</b>
2.1. Leertijdjongeren .....	14
2.2. DBSO-jongeren .....	14
2.3. Leerlingenstages voltijds onderwijs .....	15
<b>Hoofdstuk 3: Competentieontwikkeling van werkenden en werkzoekenden</b> .....	<b>16</b>
3.1. Werkenden .....	16
3.2. Werkzoekenden .....	18
3.2.1. Opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen .....	18
3.2.2. Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming .....	19
<b>Hoofdstuk 4: Bevordering arbeidsdeelname kansengroepen</b> .....	<b>20</b>
4.1. Diversiteitsplannen .....	20
4.2. Tewerkstellingspremie 50+ .....	20

# Hoofdstuk 1: Loontrekkende tewerkstelling

In dit hoofdstuk schetsen we een beeld van de loontrekkende tewerkstelling in de betonindustrie. Hierbij geven we een overzicht van de evolutie van de loontrekkenden in 2005-2010 en komen de belangrijkste profielkenmerken van de loontrekkenden aan bod: de man-vrouwverhouding, de leeftijdsverdeling, het arbeidsregime, het statuut, de werkplaats en de grootte van de vestigingen waarin de loontrekkenden actief zijn. Tot slot brengen we de intergewestelijke pendelstromen van werknemers in de betonindustrie in kaart.

De sectorale cijfers die in dit hoofdstuk worden gebruikt, zijn gebaseerd op de indeling van de loontrekkenden volgens het paritair comité (PC) waar zij onder vallen. Het gaat hierbij over eenduidige en officieel gevalideerde cijfergegevens van de RSZ, die worden verkregen aan de hand van de bedrijfsaangiften. Door het versturen van hun aangifte aan de RSZ, delen de werkgevers ieder kwartaal bepaalde informatie mee die het mogelijk maakt om statistieken op te stellen voor algemeen gebruik. Zo beschikken we over een geharmoniseerde tijdreeks van 2005 tot 2010 met tewerkstellingsgegevens van alle loontrekkenden gekend bij de RSZ. We bakenen de populatie af op 30 juni van elk jaar en nemen zowel de werknemers die in Vlaanderen wonen (evolutie en persoonskenmerken), als de werknemers die in Vlaanderen werken (werkplaats en grootte van vestiging), alsook de combinatie van beiden (pendelstromen) in beschouwing.

## 1.1. Tewerkstellingsevolutie 2005-2010

De betonindustrie telde in het tweede kwartaal van 2010 in Vlaanderen 4.430 loontrekkenden. Over alle sectoren heen waren op dat moment 2.083.512 loontrekkenden actief. De betonindustrie is dus goed voor een aandeel van 0,2% van alle loontrekkenden in Vlaanderen.

**Tabel 1:** Evolutie van de tewerkstelling in de betonindustrie (Vlaams Gewest, 2005-2010)

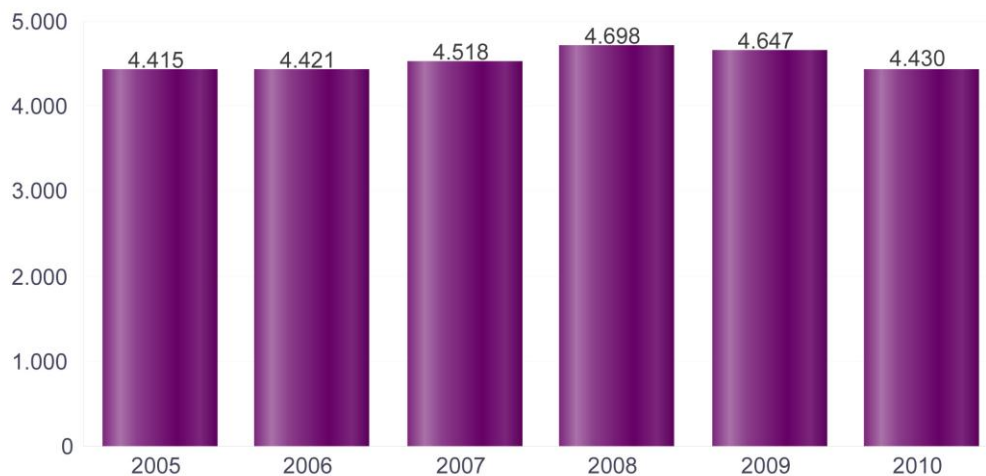
Jaar	Sector	Evolutie (n)	Evolutie (%)	Alle sectoren	Evolutie alle (n)	Evolutie alle(%)
2010	4.430	-217	-4,7	2.083.512	+17.623	+0,9
2009	4.647	-51	-1,1	2.065.889	-17.634	-0,8
2008	4.698	+180	+4,0	2.083.523	+38.474	+1,9
2007	4.518	+97	+2,2	2.045.049	+30.598	+1,5
2006	4.421	+6	+0,1	2.014.451	+22.158	+1,1
2005	4.415			1.992.293		

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

De tewerkstelling in de betonindustrie is gestegen van 4.415 loontrekkenden in 2005 tot 4.698 loontrekkenden in 2008, oftewel een procentuele stijging van +6,3% (+283 eenheden). Over alle sectoren heen is het aantal loontrekkenden toegenomen met +4,5% tussen 2005 en 2008.

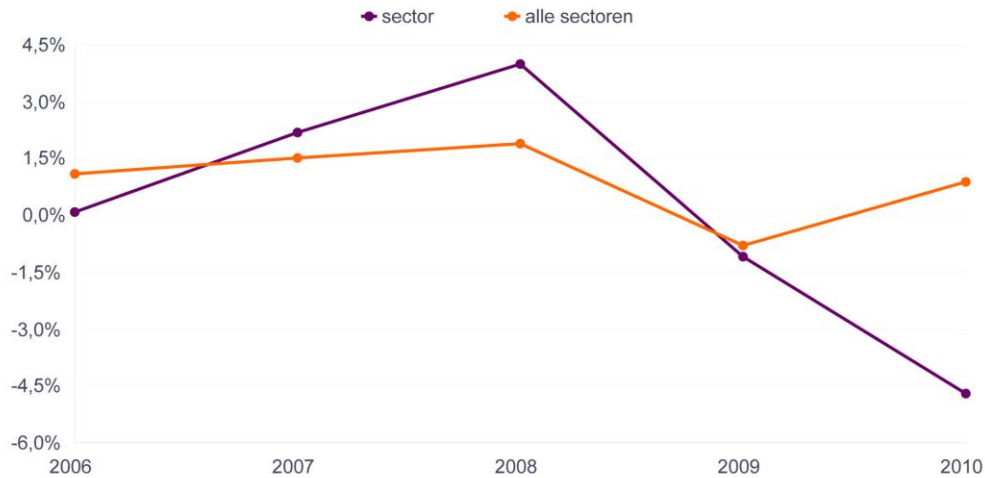
Tussen 2008 en 2010 is de loontrekkende tewerkstelling in de betonindustrie echter weer gedaald met 268 loontrekkenden. Dit komt overeen met een daling van -5,8%. Voor alle sectoren samen steeg de tewerkstelling met +0,1% tussen 2008 en 2010.

**Figuur 1:** Evolutie van het aantal werknemers in de betonindustrie (Vlaams Gewest, 2005-2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking WSE/Steunpunt WSE)

**Figuur 2:** Procentuele evolutie van de loontrekkende tewerkstelling (Vlaams Gewest, 2006-2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking WSE/Steunpunt WSE)

## 1.2. Persoons- en jobkenmerken

### 1.2.1. Man/vrouwverhouding

In totaal zijn in de betonindustrie 4.369 mannen tewerkgesteld tegenover 61 vrouwen. Dit maakt dat 98,6% van de loontrekkenden mannen zijn, tegenover 1,4% vrouwen. Over alle sectoren heen zijn 53,3% mannen en 46,7% vrouwen werkzaam.

**Tabel 2:** Verdeling van de loontrekkenden volgens geslacht (Vlaams Gewest, 2010)

Geslacht	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Man	4.369	98,6	53,3
Vrouw	61	1,4	46,7
	4.430	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

## 1.2.2. Leeftijd

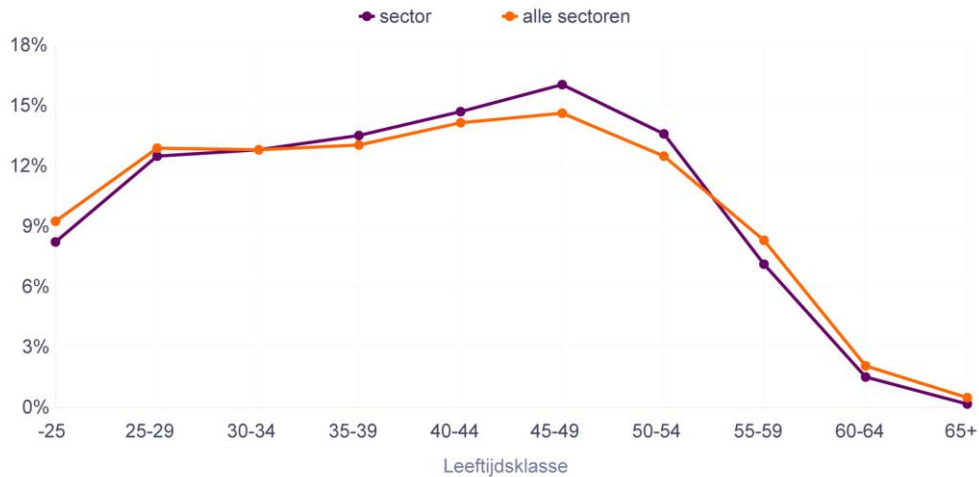
Ongeveer 8,2% van de loontrekkenden in de betonindustrie is jonger dan 25 jaar. Het gaat om 362 personen. De leeftijdsgroep van 25 tot 49 jaar vertegenwoordigt 69,4% van de loontrekkenden, goed voor 3.075 personen. De 50-64-jarigen ten slotte, maken 22,4% uit van de loontrekkenden in de betonindustrie. In alle sectoren samen is 9,2% jonger dan 25 jaar, 67,4% tussen 25 en 49 jaar en 23,4% 50 jaar of ouder.

**Tabel 3:** Verdeling van de loontrekkenden volgens leeftijd (Vlaams gewest, 2010)

Leeftijd	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
<25	362	8,2	9,2
25-49	3.075	69,4	67,4
50+	993	22,4	23,4
	4.430	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

**Figuur 3:** Verdeling van de loontrekkenden volgens 5-jarige leeftijdsklasse (Vlaams Gewest, 2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

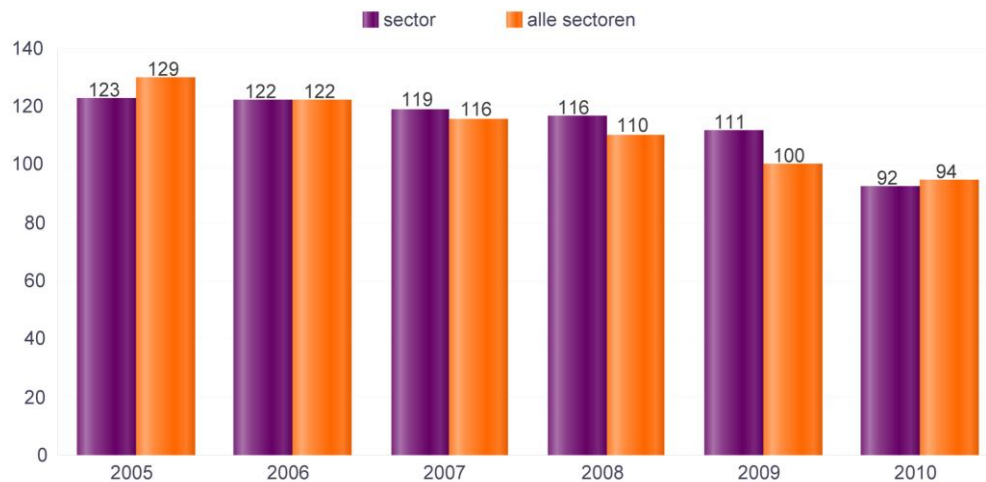
In wat volgt bekijken we de demografische verschuivingen in de betonindustrie. Hiervoor berekenen we de jong/oud-ratio, namelijk het aantal -30-jarige werknemers op het aantal +50-jarige werknemers. Deze ratio geeft aan in welke mate een sector ge-



kenmerkt wordt door een eerder jongere dan wel oudere samenstelling van de loontrekkende bevolking.

Figuur 4 laat zien dat deze ratio in de betonindustrie geëvolueerd is van 123 jongeren per 100 oudere werknemers in 2005 naar 92 jongeren per 100 oudere werknemers in 2010. Over alle sectoren heen is deze ratio geëvolueerd van 129 jongeren per 100 oudere werknemers in 2005 tot 94 jongeren per 100 oudere werknemers in 2010.

**Figuur 4:** Aantal jongeren (<30 jaar) per 100 oudere werknemers (50 jaar of ouder) (Vlaams Gewest, 2005-2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

### 1.2.3. Arbeidsregime

In de betonindustrie is 91,2% van de loontrekkenden voltijds aan de slag, in totaal 4.042 loontrekkenden. Een minderheid van 8,8% van de loontrekkenden (388 personen) werkt in een deeltijds arbeidsregime. In alle sectoren samen werkt 64,9% voltijds, 31,7% deeltijds en 3,4% in een speciaal arbeidsregime. Het speciaal arbeidsregime bevat loontrekkenden die werken via seizoensarbeid, via arbeid met tussenpauzes, of via arbeid met gelimiteerde prestaties (o.a. uitzendarbeid).

**Tabel 4:** Verdeling van de loontrekkenden volgens arbeidsregime (2010)

Arbeidsregime	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Deeltijds	388	8,8	31,7
Speciaal	0	0,0	3,4
Voltijds	4.042	91,2	64,9
	4.430	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

### 1.2.4. Statuut

Het paritaire comité dat behoort tot de betonindustrie is uitsluitend bevoegd voor arbeiders. Gemiddeld over alle sectoren heen zijn er 37,6% arbeiders, 49,7% bedienden en 12,7% ambtenaren werkzaam.

**Tabel 5:** Verdeling van de loontrekkenden volgens statuut (2010)

Statuut	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Arbeider	4.430	100,0	37,6
Bediende	0	0,0	49,7
Ambtenaar	0	0,0	12,7
	4.430	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

### 1.2.5. Grootte van de vestiging

In deze en de volgende paragraaf kijken we niet langer naar de werknemers die in Vlaanderen wonen, maar naar de werknemers die in Vlaanderen werken. We gaan dieper in op de grootte van de vestigingen waarin de werknemers van de betonindustrie actief zijn. Hierbij kijken we naar de grootte van de effectieve plaats van tewerkstelling (de exploitatiezetel).

We splitsen de vestigingen op naar dimensieklasse en maken hierbij een viervoudig onderscheid. De microvestiging telt 1 tot en met 9 werknemers. In een kleine vestiging gaat het om 10 tot en met 49 werknemers en in een middelgrote vestiging om 50 tot en met 199 werknemers. Een grote vestiging telt 200 werknemers of meer.

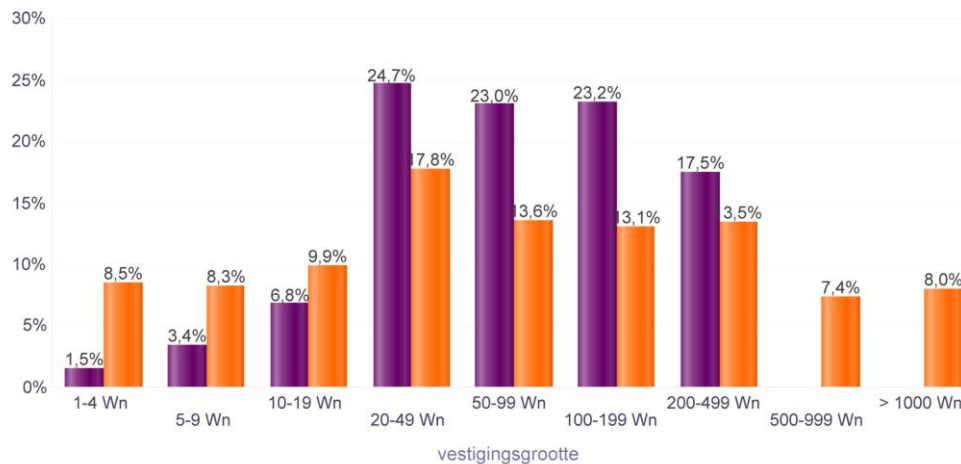
Op vestigingsniveau is 4,8% van de werknemers werkzaam in een microvestiging, 31,5% in een kleine vestiging, 46,2% in een middelgrote vestiging en 17,5% in een grote vestiging. In alle sectoren samen is 16,7% actief in een microvestiging, 27,7% in een kleine vestiging 26,7% in een middelgrote vestiging en 28,9% in een grote vestiging.

**Tabel 6:** Verdeling van de werknemers naar vestigingsgrootte (Vlaams Gewest, 2009)

Vestigingsgrootte	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Micro	229	4,9	16,7
Klein	1.490	31,5	27,7
Middelgroot	2.187	46,2	26,7
Groot	828	17,5	28,9
	4.734	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

**Figuur 5:** Verdeling van de werknemers naar vestigingsgrootte (Vlaams Gewest, 2009)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

## 1.2.6. Werkprovincie

Hierna vind je de verdeling van de werknemers actief in de betonindustrie volgens de provincie van de werkplaats.

**Tabel 7:** Verdeling van de werknemers naar werkprovincie (Vlaams Gewest, 2009)

Werkprovincie	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Provincie Antwerpen	1.434	30,3	30,9
Provincie Limburg	1.545	32,6	12,4
Provincie Oost-Vlaanderen	772	16,3	21,1
Provincie Vlaams-Brabant	217	4,6	17,2
Provincie West-Vlaanderen	766	16,2	18,3
	4.734	100,0	100,0

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

### 1.2.7. Intergewestelijke pendel

In de volgende paragraaf willen we uitklaren in welke mate het jobaanbod in de betonindustrie ingevuld wordt door Vlaamse inwoners of door inwoners van de andere gewesten? Of omgekeerd, in welke mate wijken de Vlaamse inwoners actief in de betonindustrie uit naar andere gewesten om hun job te gaan uitoefenen?

#### *Inkomende pendelaars*

De inkomende pendelintensiteit geeft de mate waarin de betonindustrie inwoners van andere gewesten aantrekt om in het Vlaams Gewest te komen werken. De inkomende pendelintensiteit berekenen we bijgevolg als het aandeel personen actief in de betonindustrie dat vanuit een ander gewest komt werken in het Vlaams Gewest, ten opzichte van het totaal aantal werknemers die een job uitoefenen in de betonindustrie in het Vlaams Gewest.

**Tabel 8:** Inkomende pendelstromen (Vlaams Gewest, 2009)

Woongewest	Pendelaars (n)	Pendelintensiteit (%)	Alle sectoren (%)
Brussels H. Gewest	35	0,7	2,3
Waals Gewest	122	2,6	3,6
	157	3,3	5,9

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Van de 4.734 loontrekkenden, werkend in Vlaanderen en actief in de betonindustrie in 2009, zijn er 157 werknemers die pendelen vanuit het Waals of Brussels Hoofdstedelijk Gewest om hun job uit te oefenen. Dit komt neer op een inkomende pendelin-

tensiteit van 3,3% in de betonindustrie. Over alle sectoren heen bedraagt de inkomende pendelintensiteit 5,9%.

### *Uitgaande pendelaars*

Met de uitgaande pendel duiden we op de omgekeerde beweging van de inkomende pendel. De uitgaande pendel geeft een beeld van de mate waarin Vlaamse inwoners naar een ander gewest pendelen om te gaan werken. De uitgaande pendel berekenen we als het aantal Vlaamse inwoners actief in de betonindustrie die buiten het Vlaams gewest werken ten opzichte van het totaal aantal werknemers wonend in Vlaanderen en actief in de betonindustrie.

**Tabel 9:** Uitgaande pendelstromen (Vlaams gewest, 2009)

Werkgewest	Pendelaars (n)	Pendelintensiteit (%)	Alle sectoren (%)
Brussels H. Gewest	0	0,0	11,0
Waals Gewest	70	1,5	2,3
	70	1,5	13,3

*Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)*

Van de 4.647 loontrekkenden, wonend in Vlaanderen en actief in de betonindustrie in 2009, zijn er 70 die werken in het Waals of Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit komt neer op een uitgaande pendelintensiteit van 1,5%. Over alle sectoren heen bedraagt de uitgaande pendelintensiteit 13,3%.

## Hoofdstuk 2: Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk komen de werkervaringsplaatsen in het stelsel van leren en werken en de leerlingenstages in het voltijds secundair onderwijs aan bod. Eerst gaan we dieper in op de werkervaringsplaatsen die zijn ingenomen door jongeren uit de leertijd en het deeltijds beroepssecundair onderwijs. Vervolgens nemen we de leerlingenstages in het kunst-, technisch en beroepssecundair onderwijs onder de loep.

### 2.1. Leertijdjongeren

De leertijd is een opleidingsvorm waarbij jongeren een beroep leren in de dagelijkse praktijk van een onderneming. Ze combineren vier dagen beroepsgerichte praktijkopleiding in een onderneming met één dag theoretische vorming in een campus van Syntra. De beroepsgerichte praktijkopleiding vormt de kern van de opleiding: zonder werkplek in een onderneming kan een jongere niet ingeschreven worden in de leertijd.

Op het meetmoment van 1 februari 2011 had geen enkele jongere een leerovereenkomst afgesloten in de betonindustrie. Over alle sectoren heen waren er 3.542 leertijdjongeren.

### 2.2. DBSO-jongeren

Ook in het deeltijds beroepssecundair onderwijs kunnen jongeren al doende een beroep leren. Ze volgen twee dagen per week een algemene, technische en praktische opleiding in een centrum deeltijds onderwijs (CDO) en combineren dit idealiter met drie dagen werkervaring in een bedrijf. Onder tewerkstelling verstaan we elke vorm van reguliere bezoldigde tewerkstelling op basis van een overeenkomst, bijvoorbeeld een deeltijdse arbeidsovereenkomst, een werknemersleercontract, een contract individuele beroepsopleiding, een beroepsinlevingsovereenkomst, een interimcontract of een tewerkstelling via sociale maribel.

Op het meetmoment van 1 februari 2011 hadden in totaal 2 jongeren uit het DBSO een werkervaringsplaats in de betonindustrie. Over alle sectoren heen hadden 2.402 DBSO-jongeren een werkervaringsplaats.

### **2.3. Leerlingenstages voltijds onderwijs**

De leerlingenstages die hier in kaart worden gebracht, zijn stages van jongeren die zijn ingeschreven in de laatste jaren van het voltijds kunst-, technisch, beroeps- en buitengewoon secundair onderwijs, en waar de stage deel uitmaakt van de opleiding. De duur van de stage is onder meer afhankelijk van de onderwijsvorm, het doorstromings- dan wel finaliteitsgericht karakter van de opleiding en de invulling en de doelen van het leerplan van de betreffende opleiding.

Tijdens het schooljaar 2010-2011 werden 34 stages georganiseerd in de betonindustrie, wat neerkomt op een aandeel van 0,03% van de 130.922 stages georganiseerd over alle sectoren heen. Door het aantal stageplaatsen te positioneren tegenover de omvang van de sector in de tewerkstelling, krijgen we een idee van de mate waarin stages vertegenwoordigd zijn in de sector in vergelijking met het Vlaams gemiddelde. In de betonindustrie vonden gemiddeld 8 stages per 1.000 jobs plaats, tegenover 63 stages per 1.000 jobs over alle sectoren heen.

Meer informatie over de leerlingenstages in de betonindustrie vind je terug in het [sectorrapport leerlingenstages](#).

# Hoofdstuk 3: Competentieontwikkeling van werkenden en werkzoekenden

## 3.1. Werkenden

In dit hoofdstuk trachten we een beeld te schetsen van de opleidingsinspanningen van ondernemingen. We maken hiervoor gebruik van de sociale balansen, het onderdeel van de jaarrekeningen waarin ondernemingen informatie geven over hun personeel en de georganiseerde opleidingen. Hoewel dit administratieve gegevens zijn die in principe voor bijna alle bedrijven beschikbaar zijn, zijn deze gegevens toch minder accuraat dan bijvoorbeeld de tewerkstellingsgegevens van de RSZ uit hoofdstuk 1. De sociale balansen worden immers niet door alle ondernemingen even nauwkeurig ingevuld. Vooral kmo's beschikken niet altijd over een voldoende performante administratie om hun opleidingsinspanningen en -budgetten correct bij te houden.

Vroeger werden bedrijven enkel gevraagd naar hun formele opleidingsinspanningen (vaak externe opleidingen). Dit gaf een zeer onvolledig beeld van de werkelijke opleidingsinspanningen van ondernemingen. Sinds 2008 worden naast de formele ook de informele opleidingsinspanningen opgevraagd. Dit zijn vormingsactiviteiten die sterk verband houden met het werk en de werkplek, en gekenmerkt worden door een hoge mate van zelforganisatie. Hoewel hiermee nog steeds niet alle vormingsinspanningen van ondernemingen gevat worden, zijn dit de meest volledige en betrouwbare cijfers die voor sectoren beschikbaar zijn.

Ondernemingen moeten in hun jaarrekeningen aangeven onder welke paritaire comités hun werknemers ressorteren. Indien binnen een onderneming meer dan één paritair comité actief was, werd het bedrijf enkel meegeteld bij het eerste paritair comité dat vermeld werd. De cijfers betreffen enkel het Vlaams Gewest, de opleidingsinspanningen van ondernemingen met vestigingen in andere gewesten werden proportioneel over de gewesten verdeeld naar gelang het aandeel werknemers in elk gewest. In de laatste kolom van tabel 10 is het aantal bedrijven zichtbaar die op deze manier werden meegeteld bij de betonindustrie.



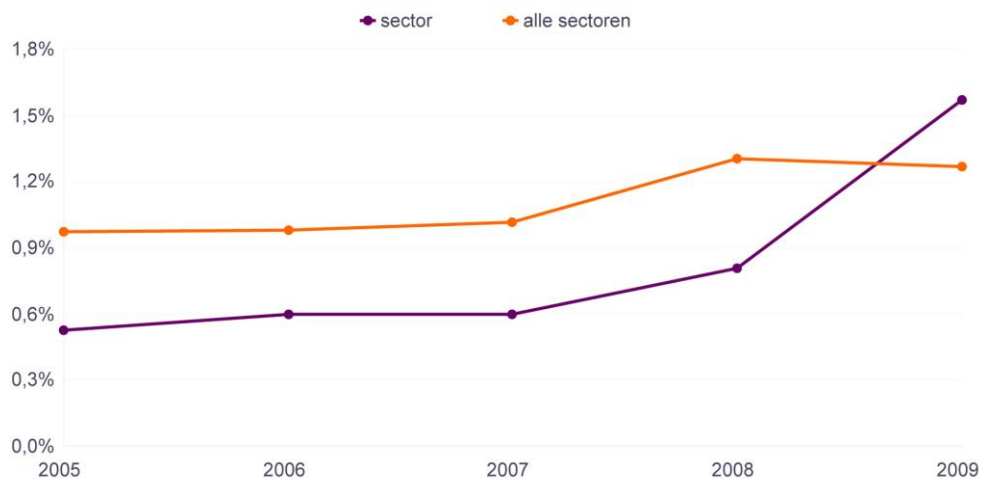
**Tabel 10:** Opleidingsinspanningen van ondernemingen (Vlaams Gewest)

Jaar	Vormingsbedrij- ven (%)	Deelname (formeel) (%)	Deelname (informeel) (%)	Opleidingskost (%)	Aantal bedrijven (n)
2009	44,2	30,6	26,0	1,57	123
2008	41,5	27,4	13,9	0,80	126
2007	27,8	30,6	..	0,60	127
2006	23,2	24,7	..	0,60	140
2005	23,1	28,8	..	0,53	150
Jaar	Alle sectoren	Alle sectoren	Alle sectoren	Alle sectoren	Alle sectoren
2009	15,3	31,5	18,1	1,27	69.093

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

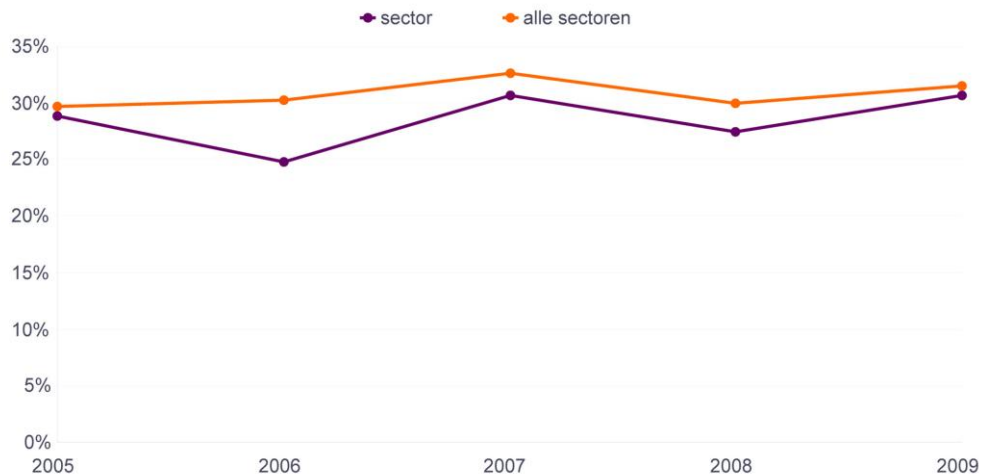
Naast het aandeel van de werknemers die deelnamen aan formele opleidingen is nu ook het aandeel dat deelnam aan informele opleidingen beschikbaar. Deze twee cijfers kunnen echter niet bij elkaar opgeteld worden, daar we niet weten of het andere werknemers zijn die aan informele opleidingen deelnamen, of dezelfde.

**Figuur 6:** Aandeel (%) in de totale personeelskost dat naar opleidingen gaat (Vlaams Gewest)



Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

**Figuur 7:** Deelname aan formele opleidingen (% van de werknemers) (Vlaams Gewest)



Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

## 3.2. Werkzoekenden

Hieronder bespreken we twee specifieke opleidingsformules voor werkzoekenden, meer bepaald de opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen en de individuele beroepsopleiding in de onderneming.

### 3.2.1. Opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen

De finaliteits- of beroepsopleiding is een opleidingsvorm die gericht is op een kwalificering in functie van snelle uitstroom naar betaalde arbeid. Aan de meeste finaliteitsopleidingen zijn opleidingsstages verbonden met als doel het versterken van reeds aangeleerde competenties en/of de ontwikkeling van competenties die bij voorkeur - of zelfs enkel - op een werkplek kunnen worden geleerd. De duurtijd van de opleidingsstage varieert van 10% tot 60% van de opleidingstijd.

In 2010 zijn over alle sectoren heen 19.029 opleidingsstages georganiseerd binnen de finaliteitsopleidingen. Voor de betonindustrie zijn geen gegevens beschikbaar.

### 3.2.2. Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming

De individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) is een opleidingsvorm waarbij een werkzoekende door een werkgever wordt opgeleid op de werkvloer. De werkgever betaalt geen loon of RSZ, enkel een productiviteitsvergoeding, verplaatsingskosten en een verzekering tegen arbeidsongevallen. De werkzoekende krijgt een premie bovenop zijn uitkering, waardoor het inkomen vergelijkbaar is met een netto-loon. Na deze opleiding van 1 tot 6 maanden is het bedrijf verplicht de werkzoekende een contract voor onbepaalde duur te geven.

In de loop van 2010 zijn 15 personen met een IBO gestart in de betonindustrie. Ongeveer 46,7% van de IBO's werd ingevuld door jongeren, 20,0% door allochtonen, 13,3% door personen met een arbeidshandicap en 26,7% door laaggeschoolden. Over alle sectoren heen zijn er in 2010 11.114 personen met een IBO gestart. De betonindustrie is dus goed voor een aandeel van 0,1%.

**Tabel 11:** Kenmerken van de opgestarte IBO's (Vlaams Gewest, 2010)

in %	sector	alle sectoren
< 25 jaar	46,7	55,8
Allochtoon	20,0	12,8
Arbeidshandicap (%)	13,3	7,0
Laaggeschoold	26,7	36,4
50-plusser	0,0	3,0

Bron: VDAB (Bewerking Departement WSE)

## Hoofdstuk 4: Bevordering arbeidsdeelname kansengroepen

### 4.1. Diversiteitsplannen

Met de subsidiëring en ondersteuning van diversiteitsplannen worden ondernemingen en organisaties aangemoedigd om werk te maken van een divers personeelsbeleid. Ze stimuleren bedrijven, organisaties en (lokale) overheden om kansengroepen (mensen van allochtone origine, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers) meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt.

Tabel 12 toont het aantal bedrijven en organisaties die een diversiteitsplan hebben ingediend, zowel voor de betonindustrie als voor alle sectoren samen. Hieruit blijkt dat in 2010 2 bedrijven en/of organisaties uit de betonindustrie een diversiteitsplan hebben ingediend. Dit komt neer op een aandeel van 0,3% van de 750 bedrijven en organisaties met een diversiteitsplan over alle sectoren heen.

**Tabel 12:** aantal bedrijven en/of organisaties met een diversiteitsplan volgens type (Vlaams Gewest, 2010)

Type plan	Sector	Alle sectoren
Diversiteitsplan	2	261
Groeidiversiteitsplan	0	136
Instapdiversiteitsplan	0	145
Clusterdiversiteitsplan	0	208
	2	750

Bron: Departement WSE

### 4.2. Tewerkstellingspremie 50+

Met de tewerkstellingspremie 50+ worden werkgevers gestimuleerd om meer 50-plussers aan te werven. Deze maatregel brengt een betekenisvolle vermindering van de loonkost mee voor werkgevers die een niet-werkende werkzoekende 50-plusser aanwerven met een contract van onbepaalde duur.

Eind 2010 waren er in de betonindustrie 8 50-plussers voor wie de werkgever een premie 50+ heeft aangevraagd. Dit zijn er 3 meer dan in 2009. Over alle sectoren heen werden er voor 3.816 50-plussers premies aangevraagd. De betonindustrie is dus goed voor een aandeel van 0,2%.



## Colofon

### **Samenstelling**

Vlaamse overheid  
Beleidsdomein Werk en Sociale Economie  
Departement Werk en Sociale Economie  
Koning Albert II-laan 35 bus 20  
1030 Brussel  
02 553 42 56  
monitoring@vlaanderen.be  
www.werk.be

### **Verantwoordelijke uitgever**

Dirk Vanderpoorten  
Secretaris-generaal

### **Uitgave**

februari 2012