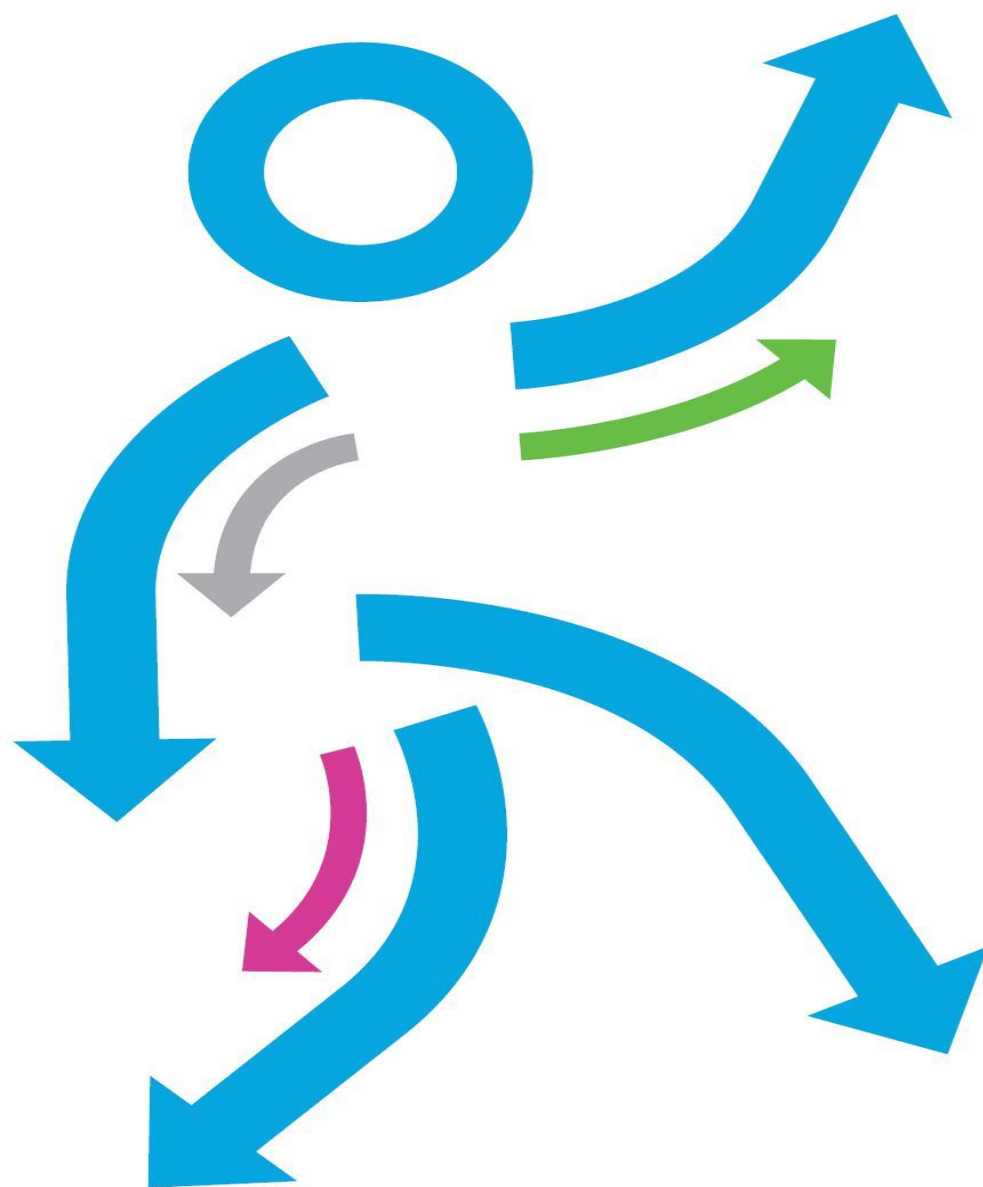


SECTORFOTO 2012

HOUTSECTOREN



Synthese

- ✓ De houtsectoren telden in het tweede kwartaal van 2010 15.449 loontrekkenden in Vlaanderen. Over alle sectoren heen waren op dat moment 2.083.512 loontrekkenden actief. De houtsectoren zijn dus goed voor een aandeel van 0,7% van alle loontrekkenden in Vlaanderen.
- ✓ Tussen 2005 en 2010 is de loontrekkende tewerkstelling in de houtsectoren gedaald met 2.655 loontrekkenden, oftewel een procentuele daling van - 14,7%. Over alle sectoren heen is het aantal loontrekkenden toegenomen met +4,6%.
- ✓ De overgrote meerderheid van de werknemers in de houtsectoren is van het mannelijk geslacht (89,6%), heeft een arbeiderstatuut (100,0%), is actief in een voltijds arbeidsregime (87,2%) en werkzaam in een vestiging met minder dan 50 werknemers (64,7%).
- ✓ In 2011 hadden in totaal 65 leertijdjongeren en 15 DBSO-jongeren een werkervaringsplaats in de houtsectoren. Daarnaast werden 1.935 stages georganiseerd voor jongeren uit het voltijds onderwijs.
- ✓ Voor werkzoekenden hebben er in de houtsectoren 114 opleidingsstages plaatsgevonden binnen de finaliteitsopleidingen. Daarenboven zijn 214 personen met een IBO gestart in de loop van 2010.
- ✓ Volgens de sociale balansen heeft slechts 14,0% van de werknemers in de houtsectoren deelgenomen aan een formele opleiding in 2009, tegenover een Vlaams gemiddelde van 31,5%.

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 twee paritaire comités, namelijk het paritair comité voor de houtnijverheid (PC 125) en het paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking (PC 126).

De sectorfoto is opgebouwd in vijf hoofdstukken. Eerst geven we een beschrijving van de loontrekkende tewerkstelling in de houtsectoren. Daarna brengen we de jobmobiliteit in kaart. 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 de paritaire comités verwijzen we graag naar [de interactieve toepassing](#) op werk.be.

Inhoudsopgave

Synthese	2
Inleiding	3
Hoofdstuk 1: Loontrekkende tewerkstelling	5
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	10
1.2.4. Statuut	11
1.2.5. Grootte van de vestiging	12
1.2.6. Werkprovincie	13
1.2.7. Intergewestelijke pendel	13
Hoofdstuk 2: Jobmobiliteit	16
2.1. Instroom	17
2.2. Uitstroom	19
Hoofdstuk 3: Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	21
3.1. Leertijdjongeren	21
3.2. DBSO-jongeren	21
3.3. Leerlingenstages voltijds onderwijs	22
Hoofdstuk 4: Competentieontwikkeling van werkenden en werkzoekenden	23
4.1. Werkenden	23
4.2. Werkzoekenden	25
4.2.1. Opleidingsstages binnen finaliteitsopleidingen	25
4.2.2. Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming	26
Hoofdstuk 5: Bevordering arbeidsdeelname kansengroepen	27
5.1. Diversiteitsplannen	27
5.2. Tewerkstellingspremie 50+	27

Hoofdstuk 1: Loontrekkende tewerkstelling

In dit hoofdstuk schetsen we een beeld van de loontrekkende tewerkstelling in de houtsectoren. 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 houtsectoren 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 houtsectoren telden in het tweede kwartaal van 2010 in Vlaanderen 15.449 loontrekkenden. Over alle sectoren heen waren op dat moment 2.083.512 loontrekkenden actief. De houtsectoren zijn dus goed voor een aandeel van 0,7% van alle loontrekkenden in Vlaanderen.

Tabel 1: Evolutie van de loontrekkende tewerkstelling (Vlaams Gewest, 2005-2010)

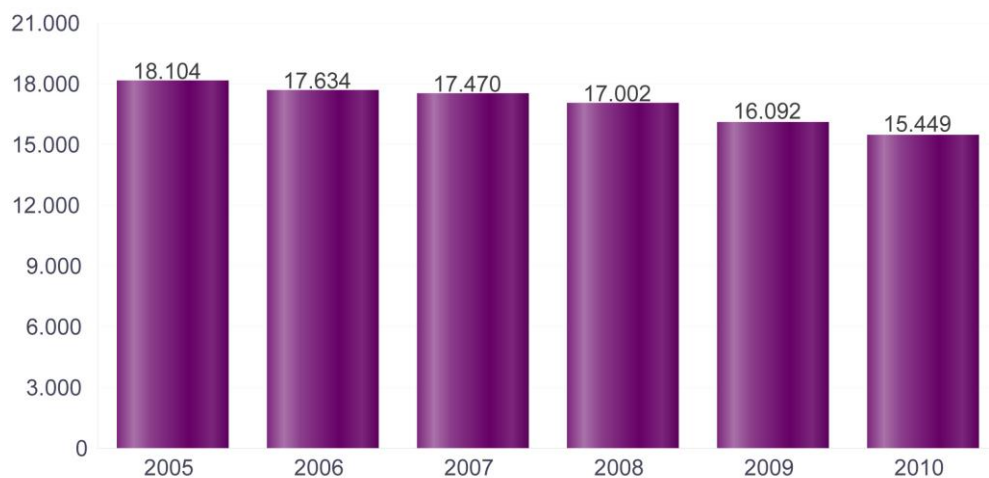
Jaar	Sector	Evolutie (n)	Evolutie (%)	Alle sectoren	Evolutie alle (n)	Evolutie alle (%)
2010	15.449	-643	-4,0	2.083.512	+17.623	+0,9
2009	16.092	-910	-5,4	2.065.889	-17.634	-0,8
2008	17.002	-468	-2,7	2.083.523	+38.474	+1,9
2007	17.470	-164	-0,9	2.045.049	+30.598	+1,5
2006	17.634	-470	-2,6	2.014.451	+22.158	+1,1
2005	18.104			1.992.293		

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

De tewerkstelling in de houtsectoren is gedaald van 18.104 loontrekkenden in 2005 tot 15.449 loontrekkenden in 2010, oftewel een procentuele daling van -14,7% (-2.655 eenheden). Over alle sectoren heen is het aantal loontrekkenden toegenomen met +4,6%.

Tussen 2009 en 2010 is de loontrekkende tewerkstelling in de houtsectoren afgenomen met -643 loontrekkenden. Dit komt overeen met een daling van -4,0% op jaarbasis. Voor alle sectoren samen steeg de tewerkstelling met +0,9% tussen 2009 en 2010 (+17.623 eenheden).

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



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

Figuur 2: Evolutie van de loontrekkende tewerkstelling volgens PC (Vlaams Gewest, 2005-2010)



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

1.2. Persoons- en jobkenmerken

1.2.1. Man/vrouwverhouding

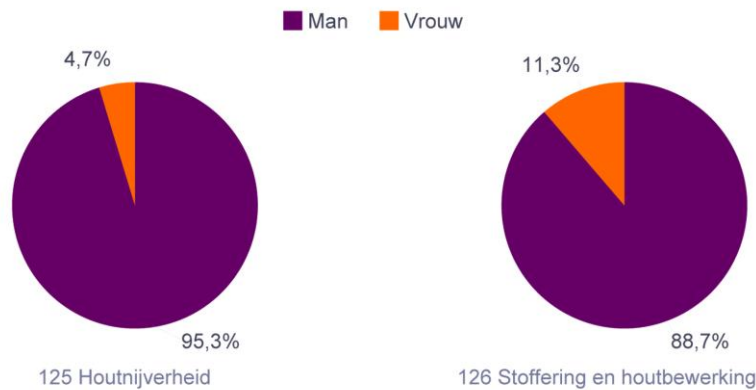
Mannen zijn ruimschoots in de meerderheid in de houtsectoren. In totaal zijn er 13.845 mannen tewerkgesteld tegenover 1.604 vrouwen. Dit maakt dat 89,6% van de loontrekkenden mannen zijn, tegenover 10,4% vrouwen. Over alle sectoren heen zijn 53,3% mannen en 46,7% vrouwen werkzaam.

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

Geslacht	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Man	13.845	89,6	53,3
Vrouw	1.604	10,4	46,7
	15.449	100,0	100,0

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

Figuur 3: Verdeling van de loontrekkenden volgens geslacht en PC (Vlaams Gewest, 2010)



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

1.2.2. Leeftijd

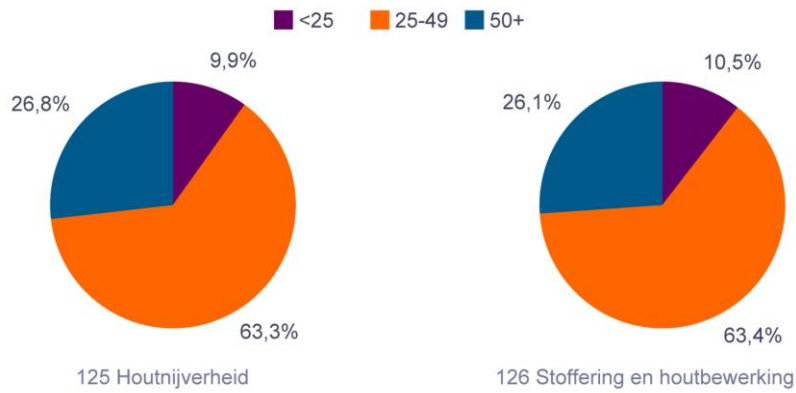
Ruim één op de tien loontrekkenden in de houtsectoren is jonger dan 25 jaar. Het gaat om 1.613 personen. De leeftijdsgroep van 25 tot 49 jaar vertegenwoordigt 63,4% van de loontrekkenden, goed voor 9.788 personen. De 50-64-jarigen ten slotte, maken 26,2 % uit van de loontrekkenden in de houtsectoren. 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	1.613	10,4	9,2
25-49	9.788	63,4	67,4
50+	4.048	26,2	23,4
	15.449	100,0	100,0

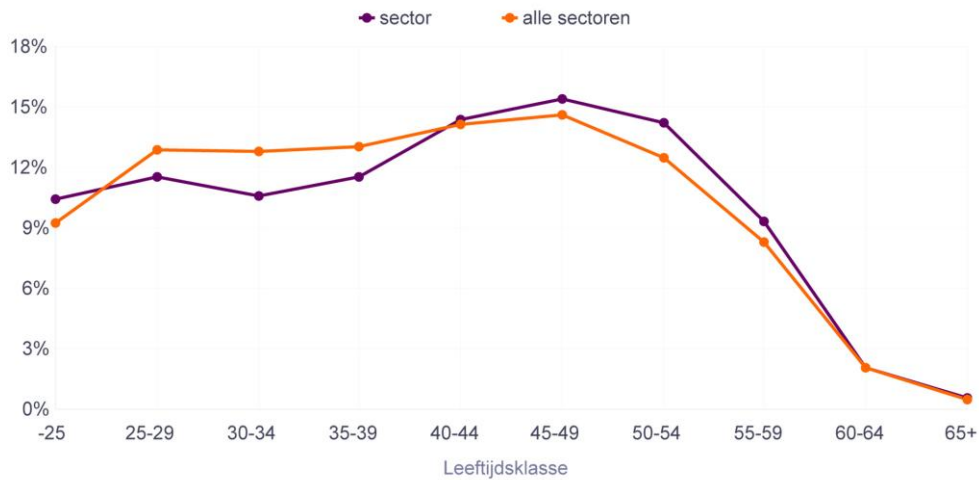
Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Figuur 4: Verdeling van de loontrekkenden volgens leeftijd en PC (Vlaams Gewest, 2010)



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

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

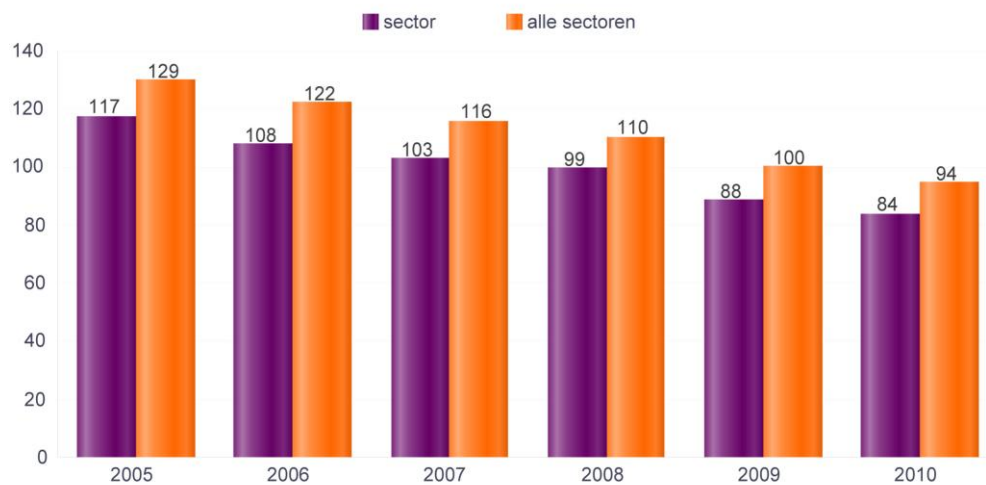


Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

In wat volgt bekijken we de demografische verschuivingen in de houtsectoren. 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 gekenmerkt wordt door een eerder jongere dan wel oudere samenstelling van de loontrekkende bevolking.

Figuur 6 laat zien dat deze ratio in de houtsectoren geëvolueerd is van 117 jongeren per 100 oudere werknemers in 2005 naar 84 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. De houtsectoren worden zichtbaar harder getroffen door de vergrijzing van de loontrekkende bevolking dan gemiddeld in Vlaanderen.

Figuur 6: 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

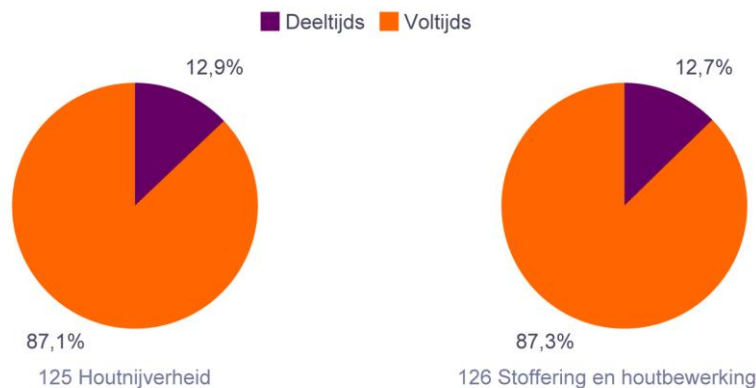
In de houtsectoren zijn 87,2% van de loontrekkenden voltijds aan de slag, in totaal 13.475 loontrekkenden. Een minderheid van 12,8% van de loontrekkenden (1.971 personen) werkt in een deeltijds arbeidsregime. In alle sectoren samen werkt 64,9% voltijds, 31,7% deeltijds en 3,4% in een speciaal arbeidsregime. Het speciaal arbeidsregime bevat loontrekkenden die werken via seizoensarbeid, via arbeid met tussenpozen, of via arbeid met gelimiteerde prestaties (o.a. uitzendarbeid).

Tabel 4: Verdeling van de loontrekkenden volgens arbeidsregime (Vlaams Gewest, 2010)

Arbeidsregime	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Deeltijds	1.971	12,8	31,7
Speciaal	3	0,0	3,4
Voltijds	13.475	87,2	64,9
	15.449	100,0	100,0

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

Figuur 7: Verdeling van de loontrekkenden volgens arbeidsregime en PC (Vlaams Gewest, 2010)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)1.2.4. Statuut

1.2.4. Statuut

Het statuut van de loontrekkenden in de houtsectoren hangt rechtstreeks samen met het paritair comité waartoe de loontrekkenden behoren. De paritaire comités die behoren tot de houtsectoren zijn immers 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 (Vlaams Gewest, 2010)

Statuut	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Arbeider	15.449	100,0	31,7
Bediende	0	0,0	3,4
Ambtenaar	0	0,0	64,9
	15.449	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 houtsectoren actief zijn. Hierbij kijken we naar de grootte van de effectieve plaats van tewerkstelling (de exploitatiezetel).

We splitsen de vestigingen op naar grootte 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.

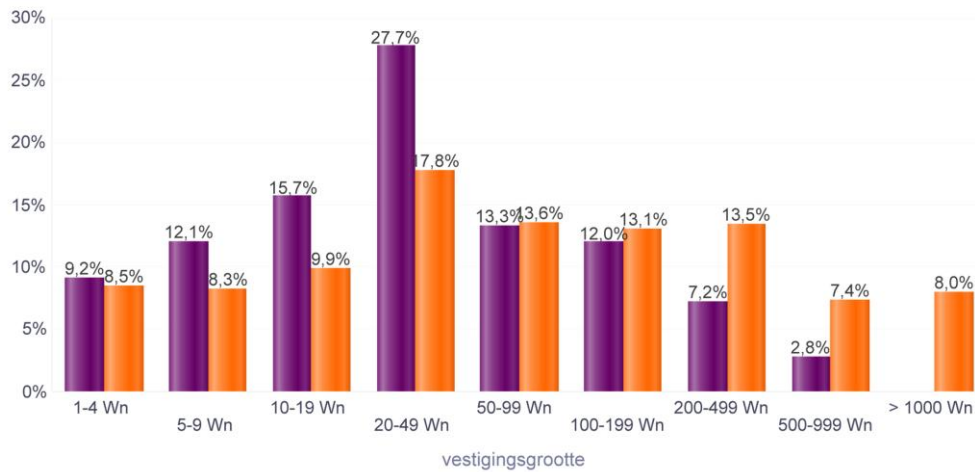
Op vestigingsniveau is 21,3% van de werknemers werkzaam in een microvestiging, 43,4% in een kleine vestiging, 25,4% in een middelgrote vestiging en 10,0% in een grote vestiging. In alle sectoren samen is 16,7% actief in een microvestiging, 27,7% in een kleine vestiging, 26,7% in een middelgrote vestiging en 28,9% in een grote vestiging.

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

Vestigingsgrootte	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Micro	3.418	21,3	16,7
Klein	6.966	43,4	27,7
Middelgroot	4.074	25,4	26,7
Groot	1.610	10,0	28,9
	16.068	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

Hieronder vind je de verdeling van de werknemers actief in de houtsectoren volgens de provincie van de werkplaats.

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

Werkprovincie	(n)	(%)	Alle sectoren (%)
Provincie Antwerpen	3.103	19,3	30,9
Provincie Limburg	2.733	17,0	12,4
Provincie Oost-Vlaanderen	2.711	16,9	21,1
Provincie Vlaams-Brabant	1.269	7,9	17,2
Provincie West-Vlaanderen	6.252	38,9	18,3
	16.068	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 houtsectoren ingevuld wordt door Vlaamse inwoners of door inwoners van de andere gewesten? Of omgekeerd, in welke mate kijken de Vlaamse inwoners actief in de

houtsectoren uit naar andere gewesten om hun job te gaan uitoefenen?

Inkomende pendelaars

De inkomende pendelintensiteit geeft de mate waarin de sector van de houtsectoren 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 houtsectoren dat vanuit een ander gewest komt werken in het Vlaams Gewest, ten opzichte van het totaal aantal werknemers die een job uitoefenen in de sector in het Vlaams Gewest.

Tabel 8: Inkomende pendelstromen (Vlaams Gewest, 2009)

Werkgewest	Pendelaars (n)	Pendelintensiteit (%)	Alle sectoren (%)
Brussels H. Gewest	81	0,5	2,3
Waals Gewest	199	1,2	3,6
	280	1,7	5,9

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

Van de 16.068 loontrekkenden, werkend in Vlaanderen en actief in de houtsectoren in 2009, zijn er 280 werknemers die pendelen vanuit het Waals of Brussels Hoofdstedelijk Gewest om hun job uit te oefenen. Dit komt neer op een inkomende pendelintensiteit van 1,7% in de houtsectoren. 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 houtsectoren die buiten het Vlaams gewest werken ten opzichte van het totaal aantal werknemers wonend in Vlaanderen en werkend in de sector.

Tabel 9: Uitgaande pendelstromen (Vlaams gewest, 2009)

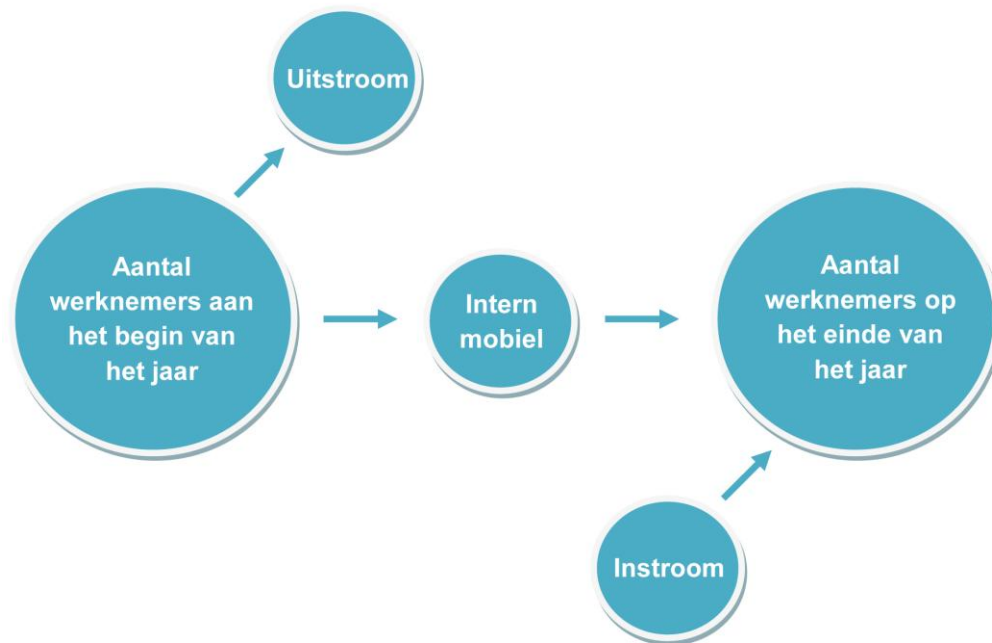
Woongewest	Pendelaars (n)	Pendelintensiteit (%)	Alle sectoren (%)
Brussels H. Gewest	133	0,8	11,0
Waals Gewest	171	1,1	2,3
	304	1,9	13,3

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

Van de 16.092 loontrekkenden, wonend in Vlaanderen en actief in de houtsectoren in 2009, zijn er 304 die werken in het Waals of Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit komt neer op een uitgaande pendelintensiteit van 1,9%. Over alle sectoren heen bedraagt de uitgaande pendelintensiteit 13,3%.

Hoofdstuk 2: Jobmobiliteit

In het voorgaande hoofdstuk bekeken we het aantal werknemers in de houtsectoren op een welbepaald meetmoment, meer bepaald op 30 juni van elk jaar. In dit hoofdstuk volgen we de werknemers doorheen het jaar, om zo de dynamiek in kaart te brengen. We bekijken hoeveel werknemers de sector verlaten en waar zij naartoe gaan, hoeveel werknemers tot de sector toetreden en waar zij vandaan kwamen, en hoeveel werknemers binnen de sector bleven maar van werkgever veranderden of tussentijds de sector verlieten (wegens werkloosheid, uitzendopdracht,...).



In tabel 10 tonen we voor het jaar 2007 het totale aantal werknemers die aan het begin van het jaar in de houtsectoren werkten, en wie er in de loop van het jaar de sector verliet (uitstroom). Daarnaast zijn er ook nieuwe mensen in de sector komen werken (instroom), en het saldo van de in- en de uitstroom geeft het totale aantal werknemers op het einde van het jaar. In de loop van het jaar zijn ook een aantal werknemers binnen de sector van werkgever veranderd en hebben sommige werknemers de sector in de loop van het jaar verlaten, maar waren ze op het einde van

het jaar opnieuw aan de slag in de sector (intern mobiel). Dit laatste geval komt ondermeer voor wanneer iemand in de loop van het jaar een werkloosheidsperiode heeft doorgemaakt, tijdelijk in een andere sector heeft gewerkt, of om een andere reden een tijdje niet in de sector heeft gewerkt.

Tabel 10: Werknemersstromen in de loop van het jaar

	aantal werknemers begin van het jaar	Uitstroom	Intern mobiel	Instroom	aantal werknemers einde van het jaar
2007	17.489	2.679	409	2.281	17.091

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

We drukken de instroom en de uitstroom ook uit als graden door hen te delen door het totale aantal werknemers aan het begin van het jaar (uitstroomgraad) of aan het eind van het jaar (instroomgraad). Door deze graden te vergelijken met het gemiddelde voor de Vlaamse privé-sector kunnen we zien of de sector dynamischer is dan gemiddeld.

Tabel 11: In- en uitstroomgraad in de sector en in de Vlaamse privé-sector (2007)

	sector	alle sectoren
instroomgraad	13,3	17,5
uitstroomgraad	15,3	15,8

Bron: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

2.1. Instroom

In de loop van 2007 stroomden 2.281 werknemers de houtsectoren in. Deze nieuwe werknemers stroomden in vanuit verschillende statuten. In tabel 12 is de verdeling van de verschillende instroomstatuten weergegeven voor de houtsectoren en voor het totaal van alle sectoren.

In de eerste drie rijen van de tabel vinden we de werknemers terug die instroomden vanuit een loontrekkend statuut. Zij waren aan het begin van het jaar dus reeds aan de slag, maar in een ander paritair comité. Werknemers die afkomstig zijn uit paritair comité 322, en dus uitzendkrachten waren, worden apart weergegeven. Mogelijk gaat het om werknemers die al in de sector actief waren, maar met een uitzendcontract. Van een aantal werknemers weten we wel dat ze loontrekkend waren, maar is geen paritair comité bekend. In de meeste gevallen gaat het dan om mensen die voor

de overheid werkten.

Verder onderscheiden we mensen die bij de start van het jaar actief waren als zelfstandige, mensen die werkloos waren (al dan niet met vrijstelling van beschikbaarheid, meestal ouderen), mensen die in loopbaanonderbreking of tijdskrediet waren en mensen die een (brug)pensioen of een leefloon ontvingen. Tot slot zijn er nog personen die bij de start van het jaar gekend waren als 'rechtgevend kind voor kinderbijslag', wat voor het grootste gedeelte schoolverlaters zijn, en onder 'ander statuut' vallen mensen die op dat moment nog niet voorkwamen in de administratieve data (inactieven, langdurig zieken, recente migranten,...). Om redenen van privacy kunnen we geen gegevens tonen over groepen van minder dan 4 mensen. In dit geval wordt het cijfer vervangen door '1-3'.

Tabel 12: Instroom volgens statuut van oorsprong (Vlaams Gewest, 2007)

Statuut van oorsprong	(n)	(%)	Privé sectoren (%)
Ander PC	810	35,5	32,7
Overheid/PC Onbekend	25	1,1	3,0
Uitzendarbeid (PC 322)	405	17,8	9,1
Zelfstandig	77	3,4	4,1
Vergoede Werkloosheid	237	10,4	11,9
Werkloosheid (Vrijstelling)	56	2,5	2,3
Loopbaanonderbreking/Tijdskrediet	8	0,4	1,7
Conventioneel Bruggpensioen	1-3	-	0,0
Pensioen	28	1,2	0,7
Leefloon/Financiële Hulp	20	0,9	1,6
Rechtgevend Kind Voor Kinderbijslag	253	11,1	16,3
Ander Statuut	359	15,7	16,5
	2.281	100,0	100,0

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

In tabel 13 zoomen we verder in op de werknemers die instroomden vanuit een loontrekkend statuut (de eerste drie rijen van bovenstaande tabel). Hier kijken we uit welk paritair comité deze nieuwe werknemers afkomstig zijn. Indien de paritaire comités van de sector zelf mee in de lijst staan, gaat het om werknemers die binnen de sector van paritair comité veranderd zijn.

Tabel 13: Instroom uit de 10 voornaamste paritaire comités van oorsprong (Vlaams Gewest, 2007)

Paritair comité van oorsprong	(n)	(%)
322 uitzendarbeid	405	32,7
124 bouwbedrijf	176	14,2
111 metaal-, machine- en elektrische bouw	106	8,5
140 vervoer	71	5,7
100 aanvullend pc arbeiders	47	3,8
149 a/d metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren	43	3,5
302 hotelbedrijf	42	3,4
118 voedingsnijverheid	33	2,7
125 houtnijverheid	31	2,5
120 textielnijverheid en breiwerk	30	2,4

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

2.2. Uitstroom

In de loop van 2007 verlieten 2.679 werknemers de houtsectoren. Naar analogie met de instroom tonen we naar welke statuten deze werknemers uitstroomden, en voor zij die naar een loontrekkend statuut doorstroomden, naar welk paritair comité ze trokken.

Tabel 14: Uitstroom volgens statuut van bestemming (Vlaams Gewest, 2007)

Statuut van bestemming	(n)	(%)	Privé sectoren (%)
Ander PC	1.174	43,8	41,0
Overheid/PC Onbekend	69	2,6	4,6
Uitzendarbeid (PC 322)	295	11,0	5,3
Zelfstandig	134	5,0	6,4
Vergoede Werkloosheid	351	13,1	10,3
Werkloosheid (Vrijstelling)	43	1,6	1,6
Loopbaanonderbreking/Tijdskrediet	12	0,4	2,5
Conventioneel Brugpensioen	149	5,6	3,2
Pensioen	105	3,9	6,7
Leefloon/Financiële Hulp	1-3	-	0,5
Rechtgevend Kind Voor Kinderbijslag	15	0,6	2,9
Ander Statuut	330	12,3	15,0
	2.679	100,0	100,0

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Tabel 15: Uitstroom naar de 10 voornaamste paritaire comités van bestemming (Vlaams Gewest, 2007)

Paritair comité van bestemming	(n)	(%)
124 Bouwbedrijf	372	24,2
322 Uitzendarbeid	295	19,2
111 Metaal-, machine- en elektrische bouw	146	9,5
218 Anpc bedienden	107	7,0
140 Vervoer	86	5,6
Overheid/Geen Pc	69	4,5
149 A/d metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren	62	4,0
116 Scheikundige nijverheid	31	2,0
100 Aanvullend pc arbeiders	30	2,0
119 Handel in voedingswaren	25	1,6

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Hoofdstuk 3: 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.

3.1. 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 hadden in totaal 65 jongeren een leerovereenkomst afgesloten in de houtsectoren, wat neerkomt op een aandeel van 1,8% van de 3.542 leertijdjongeren over alle sectoren heen. Door het aantal leerovereenkomsten te positioneren tegenover de omvang van de sector in de tewerkstelling, krijgen we een idee van de mate waarin leerovereenkomsten vertegenwoordigd zijn in de sector in vergelijking met het Vlaams gemiddelde. In de houtsectoren zijn gemiddeld 4,0 leerovereenkomsten per 1.000 jobs afgesloten, tegenover 1,9 overeenkomsten per 1.000 jobs over alle sectoren heen.

3.2. 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 15 jongeren uit het DBSO een werkervaringsplaats in de houtsectoren, wat neerkomt op een aandeel van 0,6% van de 2.402 DBSO-jongeren met een werkervaringsplaats over alle sectoren heen. Als we het aantal deeltijds lerenden in de houtsectoren afzetten tegenover hun omvang in de tewerkstelling, resulteert dit in een gemiddelde van ongeveer 0,9 deeltijds lerenden per 1.000 jobs. Over alle sectoren heen zijn er 1,3 deeltijds lerenden en werkenden per 1.000 jobs.

3.3. 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 1.935 stages georganiseerd in de houtsectoren, wat neerkomt op een aandeel van 1,5% 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 houtsectoren vonden gemiddeld 120 stages per 1.000 jobs plaats, tegenover 67 stages per 1.000 jobs over alle sectoren heen.

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

Hoofdstuk 4: Competentieontwikkeling van werkenden en werkzoekenden

4.1. 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 16 is het aantal bedrijven zichtbaar die op deze manier werden meegeteld bij de houtsectoren.

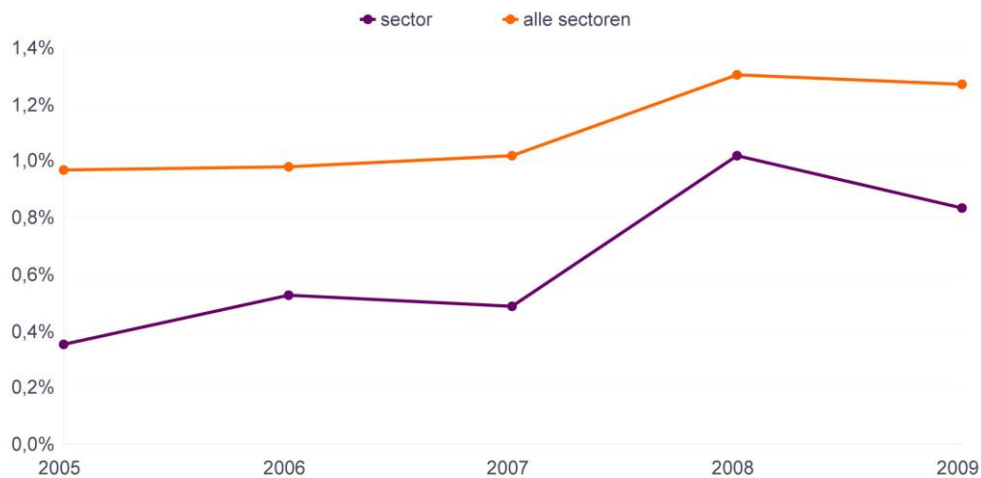
Tabel 16: Opleidingsinspanningen van ondernemingen (Vlaams Gewest)

Jaar	Vormingsbedrijven (%)	Deelname (formeel) (%)	Deelname (informeel) (%)	Opleidingskost (%)	Aantal bedrijven (n)
2009	17,3	14,0	12,6	0,83	915
2008	16,2	13,7	13,3	1,02	934
2007	6,1	14,9	..	0,49	952
2006	6,5	13,8	..	0,53	1.133
2005	5,1	8,5	..	0,35	1.253
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)

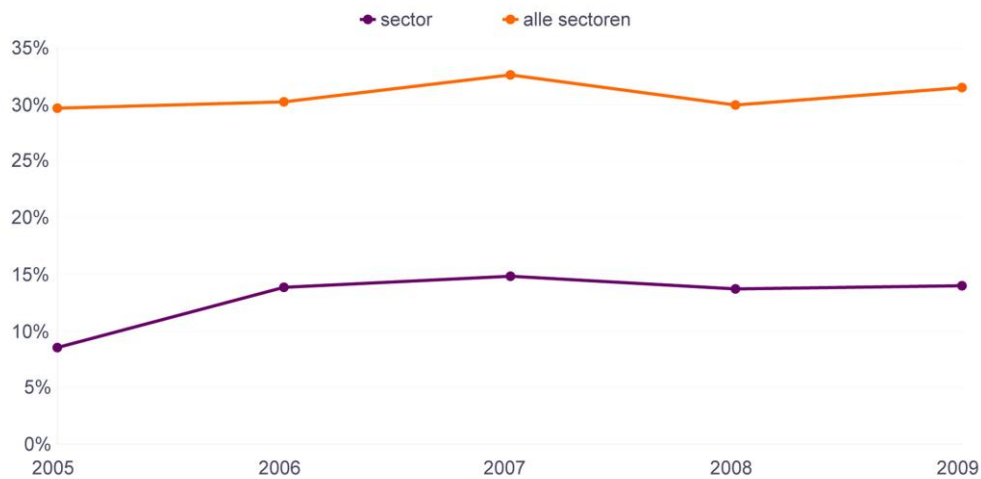
Naast het aandeel van de werknemers die deelnamen aan formele opleidingen is nu ook het aandeel dat deelnam aan informele opleidingen beschikbaar. Deze twee cijfers kunnen echter niet bij elkaar opgeteld worden, daar we niet weten of het andere werknemers zijn die aan informele opleidingen deelnamen,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

4.2. Werkzoekenden

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

4.2.1. 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 in de houtsectoren 114 opleidingsstages georganiseerd binnen de finaliteitsopleidingen. Over alle sectoren heen zijn er in 2010 19.026 opleidingsstages georganiseerd. De houtsectoren zijn dus goed voor een aandeel van 0,6%.

4.2.2. 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 214 personen met een IBO gestart in de houtsectoren. Ongeveer 58,4% van de IBO's werd ingevuld door jongeren, 9,8% door allochtonen, 7,9% door personen met een arbeidshandicap, 34,1% door laaggeschoolden en 1,9% door 50-plussers. Over alle sectoren heen zijn er in 11.114 personen met een IBO gestart. De houtsectoren zijn dus goed voor een aandeel van 1,9%.

Tabel 17: Kenmerken van de opgestarte IBO's (Vlaams Gewest, 2010)

in %	sector	alle sectoren
< 25 jaar	58,4	55,8
Allochtoon	9,8	12,8
Arbeidshandicap	7,9	7,0
Laaggeschoold	34,1	36,4
50-plusser	1,9	3,0

Bron: VDAB (Bewerking Departement WSE)

Hoofdstuk 5: Bevordering arbeidsdeelname kansengroepen

5.1. 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 18 toont het aantal bedrijven en organisaties die een diversiteitsplan hebben ingediend, zowel voor de houtsectoren als voor alle sectoren samen. Hieruit blijkt dat in 2010 16 bedrijven en/of organisaties uit de houtsectoren een diversiteitsplan hebben ingediend. Dit komt neer op een aandeel van 2,1% van de 750 bedrijven en organisaties met een diversiteitsplan over alle sectoren heen.

Tabel 18: aantal bedrijven en/of organisaties met een diversiteitsplan volgens type (Vlaams Gewest, 2010)

Type plan	Sector	Alle sectoren
Diversiteitsplan	7	261
Groeidiversiteitsplan	2	136
Instapdiversiteitsplan	7	145
Clusterdiversiteitsplan	0	208
	16	750

Bron: Departement WSE

5.2. 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 houtsectoren 48 50-plussers voor wie de werkgever een premie 50+ heeft aangevraagd. Dit zijn er 5 meer dan in 2009 (+11,6%). Over alle sectoren heen zijn er voor 3.816 50-plussers premies aangevraagd. De houtsectoren zijn dus goed voor een aandeel van 1,3%.



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