



“Hij draait zn nikkel af”

Over de Antwerpse werknemer en zijn job

Auteur:
Peter Catthoor

Van Antwerpenaars uit 't Stad wordt vaak smalend gezegd dat ze een beetje arrogant zijn en graag opscheppen over zichzelf en hun stad. "Antwerpen is het centrum van het land en de rest is parking" of "Uit de gouden korenaren schiep God de Antwerpenaren en uit het restant, de rest van t land". Het zijn welbekende spreuken en gezegden die deze beeldvorming van de Sinjoren moeten onderstrepen. Mensen uit de Kempen staan dan weer bekend als nuchter en realistisch. Harde werkers die liefst in de schaduw blijven. Of hoe één provincie totaal verschillende mentaliteiten kan kennen.

Hoewel de provincie Antwerpen pas sinds 1815 bestaat na de oprichting van het Verenigd Koninkrijk der Nederlanden, speelde het gebied al eeuwenlang een belangrijke economische rol binnen Vlaanderen, het hertogdom Brabant en de Nederlanden.

Vooreerst was er uiteraard de stad Antwerpen met zijn uitgebreide handels- en havenactiviteit. Antwerpen was de grootste stad in de Nederlanden toen het in 1585 onder de Spaanse wapens viel en een groot deel van zijn intellectuele en economische waarde verloren ging. Na die tegenslag werd Antwerpen echter opnieuw één van de belangrijkste economische en culturele centra van de Spaanse, en later Oostenrijkse Nederlanden. De laatste twee eeuwen groeide de stad uit tot een wereldhaven.

Meer naar het zuiden vormde de stad Mechelen eeuwenlang een belangrijk bestuurlijk, militair en economisch knooppunt binnen de Lage Landen.

Ook de grote landstrook die vandaag de Kempen omvat, had doorheen de tijd een bepaalde militaire en economische waarde. Zo stond het centraal gelegen Herentals economisch sterk dankzij de lakennijverheid. En rond de omgeving van Turnhout ontwikkelde zich de laatste eeuwen papiernijverheid, chemische en farmaceutische industrie en steenbakkerijen. Kortom, de regio rond Antwerpen stond economisch altijd vrij sterk.

Maar is de provincie vandaag de dag nog steeds een economisch welvarende regio? En is het er voor de mensen dus goed om werken? SD Worx besloot de werkomstandigheden en het profiel van de Antwerpse werknemer tegen het licht te houden.

Het is uiteraard onmogelijk om uit een heterogene massa van medewerkers een uniek beeldprofiel te schetsen waar iedere individuele Antwerpse werknemer op een of andere manier aan beantwoordt. Het is echter wel mogelijk om enkele algemene tendensen bloot te leggen die niet zozeer op een individuele werknemer van toepassing zijn, maar die wel kenmerkend zijn voor een groter deel van de Antwerpse beroepsbevolking.

Werken er veel jonge mensen in Antwerpen of slaat de vergrijzing er juist harder toe? Verdient een Antwerpenaar veel in vergelijking met zijn collega's in de rest van het land? Is hij een harde werker? Is hij vaak afwezig wegens ziekte?

Het zijn maar enkele vragen waar SD Worx u een antwoord op wil bieden. Op basis van een grootschalig gegevensonderzoek bij meer dan 30.000 bedrijven, waarvan 70% kmo's, kwamen wij tot enkele heersende trends binnen de Belgische werknemersmarkt. We hebben vervolgens deze trends specifiek toegespitst op de situatie in de provincie Antwerpen. Wij willen hierbij graag nog eens benadrukken dat alle resultaten telkens betrekking hebben op de provincie Antwerpen in zijn geheel, en niet op de stad Antwerpen apart.

Daarnaast trokken wij de boer op en ondervroegen 5.000 Belgische werknemers, waaronder 2.900 Vlamingen en 880 Antwerpenaars. Het onderzoek richtte zich naar hun mening, standpunt en houding omtrent actuele HR-thema's zoals flexibiliteit, engagement, tevredenheid, reward, loopbaanplanning, work-life balance, verloop en samenwerking. De antwoorden leverden een inzicht op in het denken en de praktische leefwereld van de Antwerpse werknemer.

Het resultaat van ons onderzoek vindt u terug in deze brochure.

INHOUDSTAFEL

Het profiel van de Antwerpse werknemer

pag 4-9

- Meer mannen op de Antwerpse werkvloer
- Antwerpse werkloosheidsgraad hoger dan Vlaams gemiddelde
- Bijna 1/3^e van de Antwerpenaars werkt deeltijds

Het loon in de Antwerpse ondernemingen

pag 9-13

- Antwerpen: gemiddeld kostend uurloon
- Antwerpenaars presteren minder vaak overuren
- Ruime meerderheid Antwerpenaars tevreden over loonpakket

Hoe kijkt de Antwerpse werknemer tegen zijn job aan?

pag 14-23

- Antwerpenaars beseffen dat ze langer moeten werken
- Veel personeelsverloop binnen de Antwerpse KMO's
- Antwerpenaars gebruiken vaker social media

De effecten van het Antwerpse personeelsbeleid

pag 24-25

- Antwerpse werknemers iets vaker langdurig ziek
- Antwerpen kent een positief personeelsverloop

Engagement in Antwerpen: wat motiveert de Antwerpse werknemer?

pag 26-32

- Antwerpenaars: tevreden of geëngageerde medewerkers?
- Welke factoren maken van Antwerpse werknemers geëngageerde medewerkers?
- Wat maakt een Antwerpenaar trouw aan zijn onderneming?

Het profiel van de Antwerpse werknemer



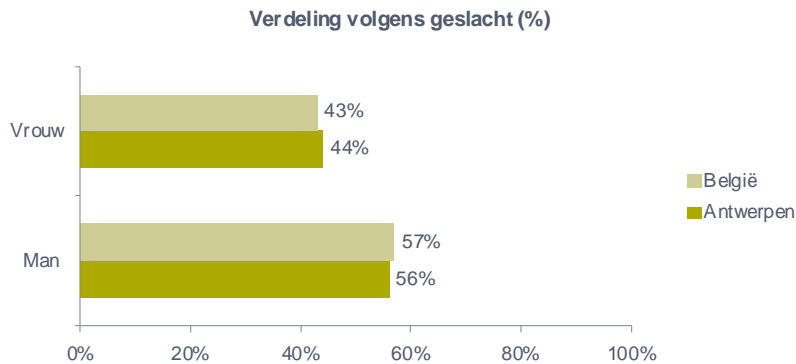
Meer mannen op de Antwerpse werkvloer

Antwerpse werkloosheidsgraad hoger dan Vlaams gemiddelde

Bijna 1/3^e van de Antwerpenaars werkt deeltijds

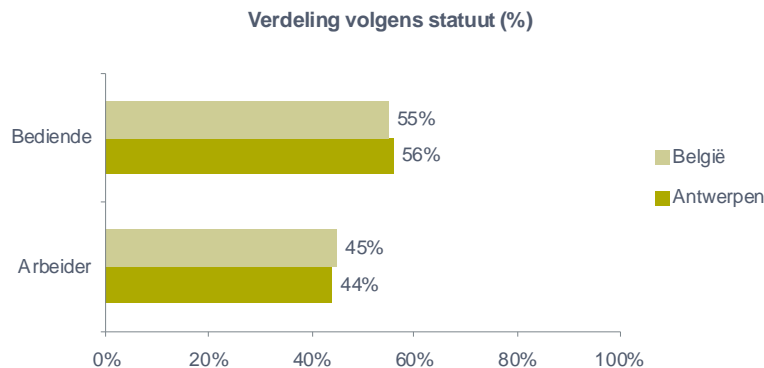
Geslacht: meer mannelijke dan vrouwelijke werknemers

In België zijn gemiddeld 43% van de werknemers vrouwen, tegenover 57% mannen. In Antwerpen stijgt het percentage vrouwelijke werknemers lichtjes tot 44%. Maar in het algemeen zijn er dus geen opvallende verschillen tussen de provincie Antwerpen en de rest van het land op het vlak van geslacht.



Statuut: iets minder arbeiders in de provincie Antwerpen

België is een van de weinige Europese landen waar er nog een verschillend statuut bestaat voor arbeiders en bedienden. Als we vanuit die bestaande indeling vertrekken, merken we dat de bedienden in België in de meerderheid zijn: gemiddeld 55% van de werkende bevolking valt onder een bediendenstatuut, tegenover 45% onder een arbeidersstatuut¹.



¹ Bron: cijfers afkomstig van de databank van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

In Antwerpen stijgt het aantal bedienden naar 56%, terwijl de arbeiders terugvallen op 44%.

Een verklaring voor deze cijfers vormt mogelijks de sterke aanwezigheid van de scheikundige en farmaceutische industrie in de provincie Antwerpen². In deze sectoren werken veel medewerkers onder een bediendenstatuut. Daarnaast zijn enkele typische arbeidssectoren, zoals bijvoorbeeld de bouw en de textielindustrie, minder verspreid in de provincie.

De tewerkstellingsgraad in Antwerpen

In het jaar 2008 telde de provincie Antwerpen 1.715.707 inwoners³. Van dit aantal waren 1.132.867 inwoners tussen de 15 en 64 jaar oud, de leeftijdscategorie waarbij men tot de 'beroepsactieve bevolking' wordt gerekend. Binnen deze groep waren 795.159 personen effectief aan het werk als zelfstandige of in loonverband: dit was goed voor een verhouding van 65%.

Als we de cijfers vergelijken met die van het hele Vlaamse gewest krijgen we volgende resultaten: Vlaanderen had in 2008 een totale bevolking van 6.161.600 inwoners, waarvan er 4.067.743 tot de "beroepsactieve" leeftijd van 15-64 jaar behoorden. Van die laatste groep waren 2.711.161 personen ook effectief aan het werk: dit leidde tot een verhouding van 66%.

Verhoudingsgewijs scoort Antwerpen dus iets minder op het vlak van tewerkstellingsgraad. De werkloosheidsgraad lag er in 2008 ook hoger dan in de rest van Vlaanderen (6,9% tegenover 5,9%).

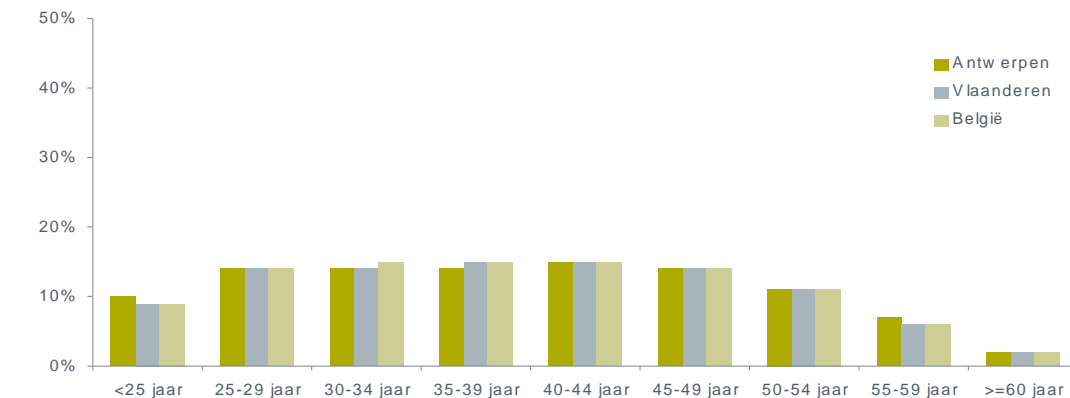
Het leeftijdsprofiel van de Antwerpse werknemer

Leeftijdspiramide

De leeftijdspiramide van de Antwerpse werknemers loopt in grote lijnen gelijk met de rest van het land, al zien we binnen deze provincie toch een iets groter aandeel aan jonge medewerkers onder 25 jaar en aan 55-plussers. In de leeftijdscategorieën tussen 30 en 40 jaar is Antwerpen dan weer iets minder sterk vertegenwoordigd. Net als in de rest van het land is het aantal 60-plussers op de arbeidsmarkt bijna verwaarloosbaar: amper 2%.

Als we ons enkel toespitsen op de KMO-ondernemingen, zien we overigens amper verschillen opduiken. De leeftijdsverdeling binnen kleine en grotere ondernemingen loopt in Antwerpen quasi gelijk.

Verdeling volgens leeftijdsklasse medewerkers



² Bron: cijfers afkomstig uit de databank van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

³ Bron: cijfers afkomstig van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (SWE). Voor het jaar 2009 had het SWE nog geen beschikbare cijfers.

De toename van oudere werknemers op de arbeidsmarkt

West-Europa wordt ouder en grijzer. Ieder jaar stijgt dan ook het aandeel van 50-plussers in de demografische tabellen.

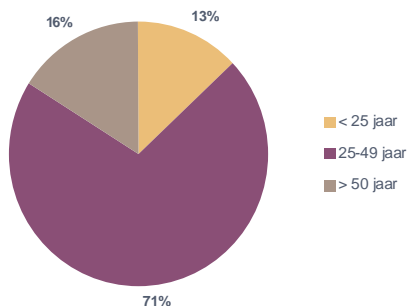
Aandeel 50-plussers binnen de totale bevolking						
	2003			2008		
	Antwerpen	Vlaanderen	België	Antwerpen	Vlaanderen	België
50-54 jaar	6,6%	6,7%	6,7%	7,0%	7,1%	6,9%
55-59 jaar	6,2%	6,2%	6,0%	6,2%	6,4%	6,3%
60-64 jaar	4,9%	5,0%	4,7%	5,7%	5,8%	5,5%

Logischerwijs stijgt dan ook het aandeel van oudere werknemers in de beroepsbevolking, al verloopt dit zeker niet volgens dezelfde verhoudingen.

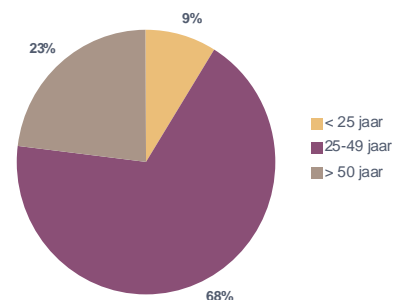
De redenen hiervoor zijn bekend: onder andere het stelsel van het brugpensioen, de mindere motivatie en efficiëntie, gezondheids- en stressproblemen en de hoge loonlasten maken dat bedrijven niet staan te springen om veel oudere werknemers lang in dienst te houden. Door de toenemende vergrijzing en de pensioenlast zullen deze oudere medewerkers nochtans langer aan het werk moeten blijven: een factor die nog wordt versterkt door het feit dat de generatie van de babyboomers (jaren '50 en '60) stilaan de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Allerlei activeringsmaatregelen, gebundeld in onder andere het Generatiepact, zullen er de komende decennia voor moeten zorgen dat het stijgende aandeel van de oudere werknemers nog verder de hoogte ingaat en meer evenredig verloopt met hun groeiend aandeel binnen de totale bevolkingsgroep.

Ondanks deze voorlopig ongelijke verhouding is het aandeel van 50-plussers binnen de effectief werkende bevolking de laatste jaren ook wel aan het stijgen⁴.

Leeftijdverdeling Vlaamse werknemers jaar 2001



Leeftijdverdeling Vlaamse werknemers vierde kwartaal 2009



⁴ Bron: cijfers afkomstig van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE)

Wanneer we de 50-plussers verder opsplitsen in leeftijdsklassen per 5 jaar merken we wel enige nuances op. Zo is de werkzaamheidsgraad niet voor alle leeftijden gelijk: voor de 50- tot 54-jarigen is die groter dan voor de 55- tot 59-jarigen. Bij de 60-plussers is de werkzaamheidsstijging voorlopig nog redelijk beperkt: van alle 60- tot 64-jarigen was in 2001 slechts 11,2% aan het werk, in 2009 was dit 15,7% (+4,5%).

Tewerkstelling oudere werknemers: Antwerpen scoort iets onder het landelijk gemiddelde

Het aandeel van de 50-plussers binnen de beroepsactieve bevolking is de laatste jaren dus aan het stijgen.

Aandeel 50-plussers binnen de beroepsactieve bevolking (15-64 jaar)	Antwerpen	Vlaanderen	België
50-54 jaar	10,7%	10,7%	10,5%
55-59 jaar	9,5%	9,7%	9,6%
60-64 jaar	8,6%	8,7%	8,4%

Als we vervolgens kijken hoeveel 50-plussers er effectief aan het werk zijn (zowel ten opzichte van de totale beroepsactieve bevolking als ten opzichte van de beroepsactieve bevolking die zelf effectief aan het werk is), dan merken we vooral vanaf de leeftijd van 60 jaar een heel grote kloof.

Aandeel effectief werkende 50-plussers binnen de beroepsactieve bevolking (15-64 jaar)	Antwerpen	Vlaanderen	België
50-54 jaar	8,0%	8,2%	7,5%
55-59 jaar	5,2%	5,4%	5,2%
60-64 jaar	1,8%	1,9%	1,9%

Aandeel effectief werkende 50-plussers binnen de effectief werkende beroepsactieve bevolking (15-64 jaar)	Antwerpen	Vlaanderen	België
	50-54 jaar	12,2%	12,3%
55-59 jaar	8,0%	8,2%	8,4%
60-64 jaar	2,7%	2,9%	3,1%

Op het vlak van tewerkstelling van oudere werknemers vallen de Antwerpse cijfers in het algemeen iets lager uit dan de resultaten uit Vlaanderen en België. Enkel voor de leeftijdscategorie 50-54 jaar scoort de provincie iets beter dan het landelijk gemiddelde. Hoewel de verschillen absoluut niet uitgesproken groot zijn, doet Antwerpen het hier dus iets slechter. Ook blijft de kloof met de 60-plussers overigens bijzonder groot, wat betekent dat veel werknemers reeds voor de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar uit het arbeidscircuit stappen.

Bijna 1/3e van de Antwerpenaars werkt deeltijds

De term “flexibiliteit” wint in ondernemingen steeds meer aan belang. Vooral vanuit een bepaalde maatschappelijke evolutie heeft dit begrip een aparte invulling gekregen. In veel hedendaagse gezinnen gaan beide partners uit werken, waardoor men een evenwicht moet zoeken tussen werk en privéleven. Werknemers gaan dus op zoek naar arbeidsvormen waarbij ze die balans ook in de dagelijkse praktijk kunnen omzetten. Een van de antwoorden op deze flexibele arbeidsbenadering vormt het deeltijdse statuut.

Tegenwoordig schakelen steeds meer medewerkers over naar een deeltijds arbeidsregime (4/5e, 3/5e of halftijds). Het aantal firma's dat arbeidsduurvermindering of tijdskrediet invoert, stijgt dan ook. In België werkt gemiddeld 28% van de beroepsbevolking al deeltijds⁵. Antwerpen volgt deze trend volledig: daar valt zelfs al 30% van de medewerkers onder één of andere vorm van deeltijdse arbeid.

⁵ Bron: cijfers afkomstig van de databank van SD Worx

Het loon in de Antwerpse ondernemingen



Antwerpen: gemiddeld kostend uurloon

Antwerpenaars presteren minder vaak overuren

Ruime meerderheid Antwerpenaars tevreden over loonpakket

Antwerpen: een gemiddeld uurloon

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het kostend en gemiddeld uurloon over de periode van april 2009 tot maart 2010. Als we deze bekijken, merken we dat Antwerpen net onder het landelijke gemiddelde uitkomt.

Met een gemiddeld kostend uurloon van 33,56 euro valt de provincie Antwerpen net onder het landelijk gemiddelde van 35,27 euro, maar is het wel de koploper van alle Vlaamse provincies (op uitzondering van Vlaams Brabant). De reden hiervoor is dubbel: enerzijds wordt het landelijke gemiddelde fel opgetrokken door de hoge uurlonen in het Brussels Gewest en in de provincies Vlaams- en Waals-Brabant waar veel hogere bedienden en kaderleden werken. Dat Antwerpen tegenover de Vlaamse provincies wel hoger scoort, komt dan weer door de sterke aanwezigheid van ondernemingen uit de scheikunde en de farmacie. Deze sectoren werken met hogere loonbarema's dan bijvoorbeeld de papierindustrie of de textiel- en kledingnijverheid die in sommige andere provincies meer verspreid zijn. Dit alles leidt tot een hogere omvang van het gemiddeld kostend uurloon.

Provincie	Kostend uurloon	Gemiddeld uurloon
Antwerpen	33,56 €	27,13 €
Brussel-Hoofdstad	42,45 €	34,38 €
Vlaams-Brabant	38,30 €	31,14 €
Waals-Brabant	41,30 €	32,52 €
West-Vlaanderen	29,61 €	24,01 €
Oost-Vlaanderen	31,58 €	25,73 €
Henegouwen	28,70 €	23,71 €
Luik	30,50 €	24,89 €
Limburg	33,09 €	26,32 €
Luxemburg	30,84 €	24,56 €
Namen	31,38 €	24,76 €
Totaal	35,27 €	28,56 €

Antwerpse werknemers kosten hun onderneming in verhouding ook meer dan sommige van hun collega's uit de andere Vlaamse provincies. Hoewel het gemiddelde Antwerpse uurloon (27,13%) ook weer lager ligt dan het landelijk gemiddelde (28,56%), is Antwerpen wel opnieuw de Vlaamse koploper (op uitzondering van Vlaams-Brabant). Ook hier vormt de aard van de aanwezige sectoren, loonbarema's en functies een verklaring voor deze verschillen.

Het belang van geld en luxe

Sommige mensen willen tijdens hun loopbaan een grote carrière uitbouwen en veel geld verdienen. Anderen vinden het veel belangrijker om een leuke job te hebben die hen voldoening schenkt en waarin ze zich creatief kunnen uitleven. Als hun inkomen dan groot genoeg is om brood op de plank te krijgen, is het voor hen al meer dan voldoende.

In Vlaanderen wil 1/3^e van de werknemers liefst veel geld verdienen om een luxueus leven te kunnen leiden. Voor een iets kleinere groep volstaat hun inkomen als ze ermee kunnen rond komen, terwijl de grootste groep medewerkers graag iets meer zou verdienen zonder dat ze echter een luxeleventje hoeven te leiden.

Net als in Vlaanderen willen de meeste Antwerpenaars graag iets meer verdienen zonder een luxeleventje te hoeven leiden (37,3%). Die luxe spreekt 1/3^e van hen dan weer wel aan (33,7%), terwijl voor ruim een kwart (28,1%) een inkomen volstaat waarmee ze kunnen rondkomen.

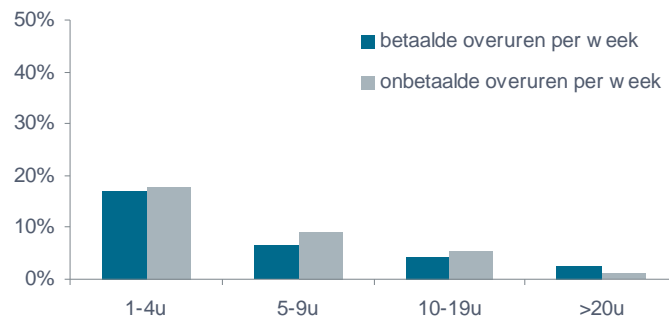
	Antwerpen	Vlaanderen
Ik wil graag veel geld verdienen en een luxueus leven leiden	33,7%	32,7%
Ik zou graag iets meer verdienen	37,3%	38,8%
Ik wil voldoende verdienen om rond te komen	29,0%	28,5%

Langer werken: betaalde en onbetaalde overuren

Wie veel geld wil verdienen, kan ook proberen om langer te werken. Alleen worden overuren niet altijd uitbetaald. Zo kloppen Belgische werknemers vaker onbetaalde overuren dan betaalde.

Dat blijkt ook uit de onderzoekscijfers van SD Worx. Gemiddeld verklaart 41,3% van de Belgen wekelijks 1 of meerdere onbetaalde overuren te presteren. Slechts 28,3% van de Belgen presteert wekelijks 1 of meerdere betaalde overuren.

Percentage Antwerpse werknemers met betaalde en onbetaalde overuren per week



In Antwerpen presteert slechts 33,3% van de werknemers onbetaalde overuren. Toch worden werknemers uit deze provincie vaker niet dan wel betaald voor hun extra werk. Alleen als er écht lang overgewerkt wordt (meer dan 20 uur), staat er vaker een financiële compensatie tegenover.

In vergelijking met de rest van het land laten Antwerpse werknemers zich wel vaker uitbetalen voor overuren. Van alle Antwerpenaars die overwerken, laat 30,8% zich daar voor betalen. In Vlaanderen en België zakt dit cijfer naar respectievelijk 30,2% en 28,3%.

Conclusie: in vergelijking met zijn landgenoten presteert een Antwerpse werknemer gemiddeld iets minder overuren. Maar als hij dan toch overwerkt, laat hij zich daar iets vaker voor betalen.

De samenstelling van het loonpakket: meer cash, minder aanvullende voordelen

Loon is al lang niet meer alleen loon. Naast het traditionele vaste bedrag in cash belonen veel firma's hun medewerkers met een extra pakket aan voordelen; de zogenaamde 'benefits'. Een firmawagen, een bedrijfs-gsm, een tussenkomst in het treinabonnement, een hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques, premies, het aanbieden van kinderopvang en strijkdiensten: het pakket aan mogelijke benefits is de laatste jaren erg ruim en verscheiden geworden.

Door het groeiend aantal aanvullende voordelen is het voor sommige werknemers mogelijk geworden om zelf een deel van hun loonpakket samen te stellen. Een grotere bedrijfswagen, maar iets minder cash? Of liever een goede hospitalisatieverzekering, maar geen sociaal abonnement? In principe zijn de mogelijkheden eindeloos.

Deze evolutie heeft dan ook zijn gevolgen op de ingesteldheid van de hedendaagse werknemer. Uit een onderzoek van SD Worx bij 5.000 werknemers blijkt immers dat bijna de helft (44,6%) van de Belgen iets wil wijzigen aan de samenstelling van zijn loonpakket. Bijna een kwart (24,2%) zou graag meer cash krijgen in ruil voor minder aanvullende voordelen of vrije tijd. 14,5 % van de Belgen is meer Bourgondisch aangelegd: zij verkiezen meer vrije tijd dan loon of aanvullende voordelen. Die benefits zijn trouwens nog niet heel populair: minder dan een tiende van de Belgische werknemers (6,1%) zou zijn loonpakket willen wijzigen om van meer aanvullende voordelen te kunnen genieten.

Wat wil u graag aan uw loonpakket wijzigen?	Antwerpen	België
Meer cash en minder vrije tijd	6,1%	8,7%
Meer cash en minder voordelen	13,4%	15,5%
Meer voordelen en minder cash	3,5%	3,9%
Meer voordelen en minder vrije tijd	1,9%	2,2%
Meer vrije tijd en minder cash	5,9%	6,7%
Meer vrije tijd en minder voordelen	7,4%	7,8%
Niets	61,8%	55,4%

In vergelijking met zijn Belgische collega's is de Antwerpenaar een stuk meer tevreden over zijn loonpakket. Zo wil liefst 61,8% niks aan zijn loonpakket wijzigen, wat op zich een pak meer is dan het Belgisch gemiddelde (slechts 55,4%).

Als de Antwerpenaar dan toch voor verandering kiest, opteert hij ook wel het vaakst voor meer cash (19,5%). Voor 13,3% zou meer vrije tijd welgekomen zijn, terwijl ook hier de aanvullende voordelen voorlopig maar een beperkte fanbasis hebben: 5,4%.



Dat men in Antwerpen minder open staat voor nieuwe loonmogelijkheden, blijkt ook uit de vraag of men te vinden is voor een totaal vernieuwd aanvullend verloningssysteem waarbij de werkgever een deel van de nutsvoorzieningen of de huisvesting betaalt. Terwijl de interesse in een provincie als Vlaams-Brabant opvallend groot is (63,4%), heeft slechts iets meer dan de helft van de Antwerpse werknemers (57,3%) daar oren naar.

Hoe kijkt de Antwerpse werknemer tegen zijn job aan?

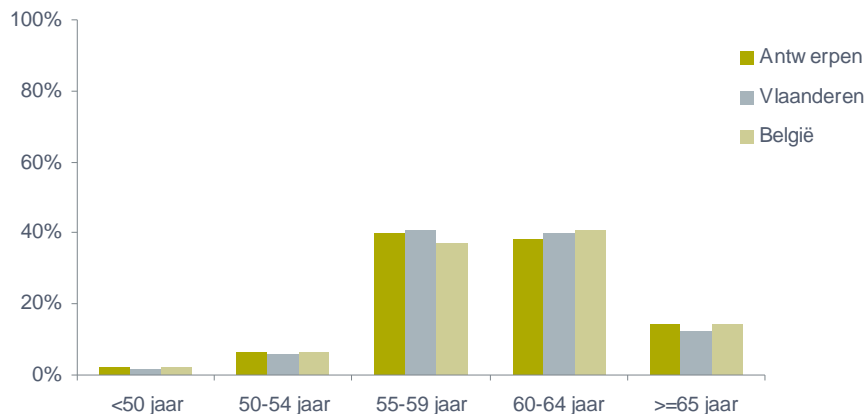


Antwerpenaars beseffen dat ze langer moeten werken
Veel personeelsverloop binnen de Antwerpse KMO's
Antwerpenaars gebruiken vaker social media

Einde loopbaan: een groot verschil tussen droom en realiteit

In het vorige hoofdstuk las u al over de toename van het aantal oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Deze medewerkers denken al eens vaker aan hun welverdiende pensioen. Een grote meerderheid (77,8%) van de Antwerpse werknemers hoopt zijn loopbaan te kunnen beëindigen tussen de leeftijd van 55 en 64 jaar. 14,1% is wel nog bereid om na zijn 65ste te blijven werken, terwijl toch 8% er voor zijn 55ste al de brui aan wil geven.

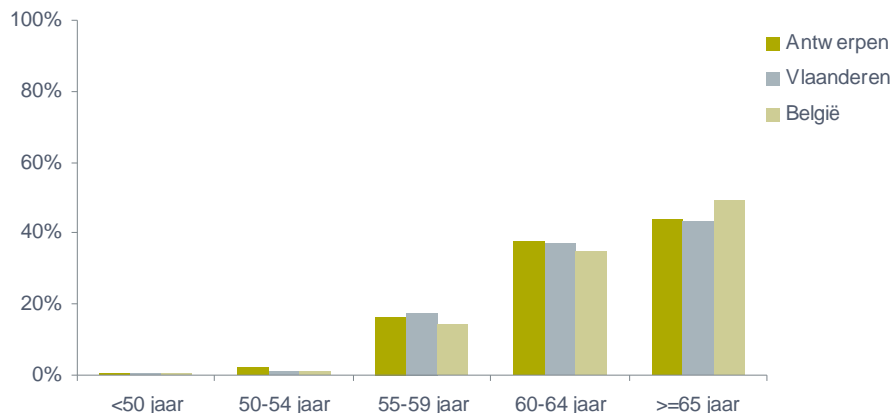
Wanneer wil u stoppen met werken?



In vergelijking met hun Vlaamse collega's zijn Antwerpse werknemers iets vaker bereid om tot na hun 65^{ste} te blijven werken. Anderzijds zijn er dan verhoudingsgewijs ook meer Antwerpenaars die reeds voor hun 55^{ste} op pensioen zouden willen gaan. De iets grotere spreiding van bedienden binnen de provincie Antwerpen verklaart mogelijk het grotere aandeel aan medewerkers die tot na hun 65^{ste} aan de slag willen blijven. De sterke spreiding van enkele arbeidsintensieve sectoren of industrieën met een verhoogd gezondheidsrisico, zoals bijvoorbeeld de scheikunde of de farmacie, kunnen dan weer een reden vormen voor het grotere aandeel aan werknemers die reeds vrij vroeg uit het arbeidscircuit willen stappen.

Er is echter een verschil tussen de wens van de Antwerpse werknemer en zijn verwachtingspatroon. Dat blijkt overduidelijk uit de resultaten van de vraag wanneer men denkt effectief te kunnen stoppen met werken. De alarmerende berichten over de vergrijzing van de bevolking en de nijpende pensioenlasten doen de meeste Antwerpenaars beseffen dat een vervroegde arbeidsrust hen niet gegund zal zijn.

Wanneer denkt u EFFECTIEF te kunnen stoppen met werken?



De grote verschillen tussen droom en realiteit blijken duidelijk als we beide grafieken met elkaar vergelijken. Terwijl liefst 8% van de Antwerpenaars graag voor zijn 55^{ste} op pensioen zou gaan, hoopt amper nog 2,4% daar ook in de praktijk op. 14,1% van de Antwerpenaars was bereid om na zijn 65^{ste} aan de slag te blijven, terwijl liefst 43,9% vreest dat dit hen effectief zal te wachten staan. In vergelijking met het Belgische gemiddelde (liefst 49,1%) toont de Antwerpenaar zich dan nog redelijk optimistisch. Zo denkt ook nog 18,6% van hen nog voor zijn 60^{ste} te kunnen stoppen met werken, terwijl dat slechts geldt voor 16,1% van de Belgen. Eveneens opmerkelijk: enkel in de leeftijdscategorie 60-64 jaar bestaat er geen groot verschil tussen wensen en verwachtingspatronen.

Flexibiliteit: deeltijdse arbeid of glijdende werktijden

In het vorige hoofdstuk bespraken we reeds de opkomst van de aanvullende voordelen. Naast het traditionele vaste bedrag in cash belonen veel firma's hun medewerkers met een extra pakket aan voordelen; de zogenaamde 'benefits'. Een firmawagen, een bedrijfs-gsm, een tussenkomst in het treinabonnement, een hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques, premies, het aanbieden van kinderopvang en strijkdiensten: het pakket aan mogelijke benefits is de laatste jaren erg ruim en verscheiden geworden.

Naast de opkomst van de aanvullende voordelen wint ook de term 'flexibiliteit' steeds meer aan belang in de huidige ondernemingen. Naast een economisch standpunt heeft flexibiliteit ook een bredere maatschappelijke betekenis. Werkgelegenheid en een goede baan zijn voor veel mensen erg belangrijk. In veel hedendaagse gezinnen gaan beide partners dan ook uit werken, waardoor men een nieuw evenwicht moet zoeken tussen werk en privéleven. Veel ondernemingen spelen hierop in door zich te richten op een flexibele arbeidsbenadering.

Flexibiliteit kan dus op veel manieren worden ingevuld. Werknemers en werkgevers kunnen het begrip op uiteenlopende wijze interpreteren. Zo beschouwen veel medewerkers flexibiliteit in eerste instantie als de mogelijkheid om gebruik te maken van één of andere vorm van deeltijdse arbeid of van glijdende werktijden.

Antwerpen: liever flexibiliteit dan aanvullende voordelen

Ondanks de opkomst van de aanvullende voordelen, hechten de Antwerpse werknemers in de eerste plaats toch vooral belang aan flexibiliteit. Dat blijkt uit een peiling van SD Worx: de volledige top-drie van onderstaande tabel wordt immers ingenomen door een of andere vorm van flexibele arbeid. Verder in de lijst duikt ook nog 'thuiswerken' op als nieuwe flexibele factor in de moderne work-life balance. Traditionele en bekende 'benefits' zoals een sociaal abonnement of maaltijdcheques vinden we respectievelijk pas op een vierde en vijfde plaats terug.

Waar hecht u het meeste belang aan?	
1	Vrije opname van vakantiedagen
2	Glijdende werkuren
3	Variabele uur- en werkroosters
4	Mobiliteitsbudget (firmawagen of sociaal abonnement)
5	Maaltijdcheques
6	Thuiswerken
7	Kinderopvang
8	Strijkdiensten
9	Shoppingsdienst

Antwerpenaars maken meer plannen om deeltijds te gaan werken

In het hoofdstuk rond het profiel van de Antwerpse werknemers las u reeds dat liefst 30% van hen deeltijds werkt. Het deeltijdse statuut kent dus een grote populariteit binnen de provinciegrenzen.

Zo verklaart 30,4% van de Antwerpenaars in een grootschalige werknemersbevraging dat ze van plan zijn om deeltijds te gaan werken. In Vlaanderen zakt dit cijfer naar 28,6%, terwijl het Belgische gemiddelde op 29,5% strandt.

Een kwart van de ondervraagde Antwerpenaars (25,1%) is overigens tijdens zijn actieve loopbaan overgeschakeld van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling. Ook hier vallen de Vlaamse en Belgische scores lager uit (respectievelijk 23,7% en 23,9%).

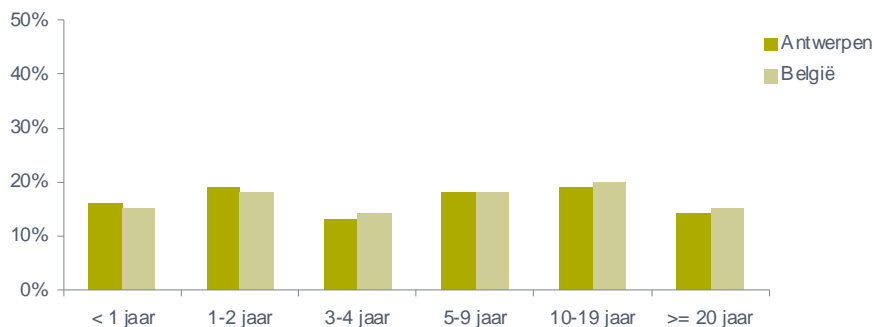
Anciënniteit: Antwerpenaars werken vaker op kortere termijn bij een firma

Verandering van spijs doet eten, ook op professioneel gebied. Werknemers die op hun job zijn uitgekeken, zullen dus andere oorden opzoeken. Sommige medewerkers blijven hun bedrijf jarenlang trouw, anderen “hoppen” van de ene job naar de andere. In België zien we de trend dat werknemers van kleinere organisaties rapper overschakelen naar een andere functie en een andere werkgever. In bedrijven met minder dan 100 werknemers zijn personeelsleden gemiddeld 11 jaar in dienst. In organisaties met een personeelsbestand van 100 tot 999 werknemers blijven ze gemiddeld al 3 jaar langer: 14 jaar. Koploper zijn ondernemingen met minstens 1.000 werknemers. Daar bedraagt de gemiddelde anciënniteit ruim 17 jaar.

In België is meer dan de helft van de ondervraagde werknemers al af en toe of zelfs vaak van werkgever veranderd (twee keer en meer), terwijl 47,7% slechts weinig van firma wisselt (nooit of slechts één keer). Als we deze cijfers projecteren op de provincie Antwerpen zakt de laatste categorie tot liefst 40,3%. De gemiddelde Antwerpse werknemer blijkt dus vaker van job te veranderen dan de meeste van zijn landgenoten.

Als we onze blik op de anciënniteitscijfers richten, merken we dat deze stelling bevestigd wordt. Antwerpse werknemers blijven vaak minder dan 2 jaar bij hun firma. Op langere termijn (vanaf 10 jaar) zakt hun aandeel ook onder het landelijke gemiddelde.

Verdeling volgens aantal jaren anciënniteit (%)

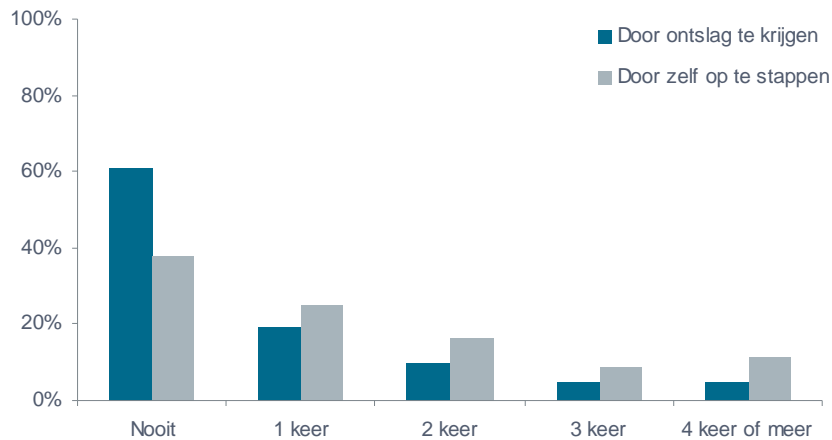


Het vrij grote personeelsverloop binnen de Antwerpse ondernemingen stijgt nog meer als we ons enkel beperken tot de KMO's (ondernemingen tot 100 werknemers). In deze bedrijven stijgt het aantal werknemers met minder dan 2 jaar anciënniteit tot liefst 43%! En nog slechts een kwart van de medewerkers (25%) werkt al meer dan 10 jaar voor dezelfde firma.

Antwerpse werknemers stappen vooral zelf op

Als werknemers een bedrijf verlaten, komt dit omdat ze hun ontslag hebben gekregen of omdat ze zelf zijn opgestapt. SD Worx ondervroeg werknemers naar de reden waarom zij van firma zijn veranderd en hoe vaak. Daaruit blijkt dat veel meer medewerkers zelf opstappen dan dat ze aan de deur worden gezet.

Hoe vaak bent u al van werkgever veranderd omwille van deze reden?



Opvallend meer werknemers kiezen er dus zelf voor om een firma te verlaten. Als we deze cijfers geografisch uitsplitsen, merken we dat Antwerpse werknemers opvallend vaker, en zelfs meerdere keren, opstappen bij een firma dan hun collega's uit Vlaanderen en België.

Ik ben zelf opgestapt bij een firma			
	Antwerpen	Vlaanderen	België
Nooit	37,9%	42,2%	45,6%
1 keer	25,3%	25,1%	25%
2 keer	16,5%	15,1%	14,2%
3 keer	8,8%	8,0%	7,1%
4 keer en meer	11,5%	9,6%	8,1%

Antwerpenaars voelen zich dus allerm minst geremd om zelf de deur van hun firma achter zich dicht te trekken. Ondanks dit hoog verloopcijfer hebben ze toch niet meteen het grootste vertrouwen in de Belgische economie. Liefst 76,5% van hen denkt dat het moeilijk tot zeer moeilijk is om op de huidige arbeidsmarkt een nieuwe job te vinden. Daarmee toont de Antwerpenaar zich pessimistischer dan de gemiddelde Vlaming (74,4%).

Antwerpse werknemers stappen dan wel vaker zelf op bij hun firma, ze worden echter ook vaker ontslagen dan hun collega's uit de rest van het land. Liefst 39,1% van de ondervraagde Antwerpenaars is ooit al één of meerdere keren door zijn werkgever aan de deur gezet, tegenover 36,9% van de Vlamingen en 35,2% van de Belgen. Ook deze cijfers verklaren deels het grotere verloop binnen Antwerpse ondernemingen.

Werkatmosfeer en discriminatie binnen de Antwerpse ondernemingen

Een slechte sfeer is de belangrijkste reden om van job te veranderen

Als werknemers beslissen om hun huidige job op te zeggen, is daar meestal een gegronde reden voor. SD Worx legde aan 880 Antwerpse werknemers zestien mogelijke oorzaken voor: de ondervraagde medewerkers moesten gradueel aanduiden hoe belangrijk elke individuele reden voor hen zou zijn om hun job op te zeggen ('niet zo belangrijk', 'vrij belangrijk' of 'heel belangrijk').

Als Antwerpenaars dan toch zouden beslissen om van werk te veranderen, vormt voor liefst 62,5% een slechte werksfeer een heel belangrijke reden. Een ruime helft (56,1%) struikelt over de loonvoorwaarden. Een slecht salaris vormt zo een cruciale factor voor mistevredenheid. Andere oorzaken die vaak als heel belangrijke reden werden aangeduid, situeren zich in een vertroebelde relatie met de leidinggevende (46,7%) en te weinig erkenning en waardering (54,0%). Eveneens opvallend: slechts voor 21,9% vormt de werkdruk een cruciaal element om ontslag te nemen.

Bij sommige redenen lopen de Vlaamse cijfers en die uit de provincie Antwerpen vrij parallel. Bij andere items zien we dan weer een duidelijk verschil. Zo hechten Antwerpenaars beduidend meer belang aan een slecht salarispakket (56,1% tegenover gemiddeld 51,8% in Vlaanderen). Ook de work-life balance vormt in Antwerpen vaker een breekpunt. In vergelijking met de rest van Vlaanderen wordt er in de provincie verhoudingsgewijs dan weer minder aandacht geschonken aan doorgroeimogelijkheden en voldoende autonomie en uitdaging in de job.

Hoe belangrijk vindt u volgende redenen om een job te verlaten?

Reden	Heel belangrijk Antwerpen	Heel belangrijk Vlaanderen
Slechte sfeer op het werk	62,5%	61,4%
Slecht salaris	56,1%	51,8%
Weinig erkenning en waardering	54,0%	52,9%
Slechte relatie met de leidinggevende	46,7%	47,7%
Slechte relatie met de collega's	44,6%	42,5%
Oninteressante jobinhoud	37,0%	36,7%
Slechte bereikbaarheid (woon-werkverkeer)	35,1%	34,0%
Slechte werkomgeving (materiaal, ruimte,...)	29,2%	28,4%
Slechte work-life balance	25,5%	23,9%
Onvoldoende uitdaging in de job	23,3%	25,2%
Weinig doorgroeimogelijkheden	22,9%	25,0%
Werkdruk	21,9%	22,8%
Weinig benutten van eigen talenten	19,8%	20,4%
Slecht bedrijfsimago	16,0%	15,8%
Onvoldoende verantwoordelijkheid in de job	14,2%	14,8%
Onvoldoende autonomie in de job	13,9%	16,2%

Werknemers melden discriminatie bij 1/3e van de ondernemingen in Antwerpen

Discriminatie op de werkvloer: het is een oud zeer. Traditioneel denkt men dan vaak het eerst aan racisme, maar de noemer 'discriminatie' omvat veel meer dan een achteruitstelling of ongelijke behandeling op basis van ras of huidskleur. Jonge of oude werknemers, holebi's, gehandicapten: ook deze mensen krijgen geregeld met het fenomeen te maken.

Is discriminatie wijd verspreid? Volgens een grootschalig werknemersonderzoek van SD Worx wordt er in drie op de tien Vlaamse ondernemingen gediscrimineerd. Misschien geen echt hoge cijfers, maar zeker ook allerm minst geruststellend.

Dezelfde cijfers vinden we terug in Antwerpen. Daar geeft 31,8% van de werknemers aan dat er binnen hun onderneming sprake is van één of andere vorm van discriminatie. Op de vraag of hun werkgevers voldoende actie ondernemen tegen discriminatie, antwoorden ook iets minder Antwerpse werknemers positief dan Vlaamse (75,8% tegenover 78%).

Antwerpen: vaak discriminatie op basis van leeftijd en geslacht

Aan de werknemers die binnen de Vlaamse en Antwerpse ondernemingen discriminatie rapporteerden, vroeg SD Worx om welke soorten het dan wel gaat. Van de verschillende mogelijkheden worden globaal gezien de factoren leeftijd en geslacht het vaakst naar voor geschoven, terwijl ook racisme (huidskleur) vrij hoog scoort.

In vergelijking met de rest van Vlaanderen vormen de factoren leeftijd en geslacht in Antwerpen zelfs nog grotere probleemhaarden, terwijl racisme en taal dan weer minder vaak worden gemeld. Politieke overtuiging, geloof en seksuele geaardheid vormen binnen de provincie geen groot struikelblok. Ook in Vlaanderen komen deze drie factoren slechts sporadisch voor.

Welke vormen van discriminatie vinden plaats binnen uw bedrijf?

	Antwerpse bedrijven	Vlaamse bedrijven
Leeftijd	30,5%	28,2%
Geslacht	20,1%	17,6%
Huidskleur	13,5%	14,3%
Fysieke eigenschappen	11,2%	11,3%
Taal	10,8%	12,4%
Politieke overtuiging	6,0%	6,7%
Geloof	4,8%	5,6%
Seksuele geaardheid	3,3%	3,9%

De ambitie en het ondernemerschap van de Antwerpse werknemer

Antwerpenaars groeien vrij vaak door binnen hun onderneming

Sommige mensen tonen zich erg ambitieus in een job en hopen om binnen hun bedrijf op de hiërarchische ladder te kunnen doorgroeien: dit wordt verticale groei genoemd. Andere medewerkers willen zich meer verdiepen in kennis om de inhoud van hun job te kunnen verbreden: dit is horizontale groei.

Gemiddeld heeft 1/3^e van de Belgische werknemers (33,7%) de ambitie om binnen zijn onderneming verticaal door te groeien. Iets meer dan een kwart (27%) verkiest horizontale groei. 39,3% houdt zich wat dat betreft eerder op de vlakke en lijkt niet meteen grote ambities te koesteren. Antwerpenaars lijken vooral belang te hechten aan kennis en inhoud. Zo prefereert 31,4% van hen horizontale groei, bijna evenveel als er verticale groei verkiezen (31,6%). De meerderheid (37%) bekijkt het allemaal wat vanop afstand.

Ook al verkiest de Antwerpse werknemer bijna even vaak horizontale groei dan verticale groei, toch verandert hij binnen zijn eigen onderneming vrij vaak van functie. Zo is 40,3% van de ondervraagde werknemers al minstens één of meerdere keren van job veranderd binnen zijn firma. In Vlaanderen valt dit cijfer terug tot 37,2%. Het grotere personeelsverloop binnen de Antwerpse organisaties situeert zich dus niet altijd alleen extern, maar ook intern binnen eenzelfde bedrijf.

Hoe vaak bent u binnen uw bedrijf al van functie veranderd?			
	Antwerpen	Vlaanderen	België
Nooit	59,7%	62,8%	60%
1 keer	16,2%	15,0%	16,6%
2 keer	9,6%	8,1%	8,7%
3 keer	6,7%	6,5%	6,9%
4 keer en meer	7,8%	7,6%	7,8%

Het belang van opleidingen

Hierboven bespraken we het verschil tussen 'verticale groei' en 'horizontale groei'. Het verzamelen van kennis en informatie om je eigen functie beter te kunnen uitoefenen (horizontale groei), getuigt eveneens van de nodige ambitie.

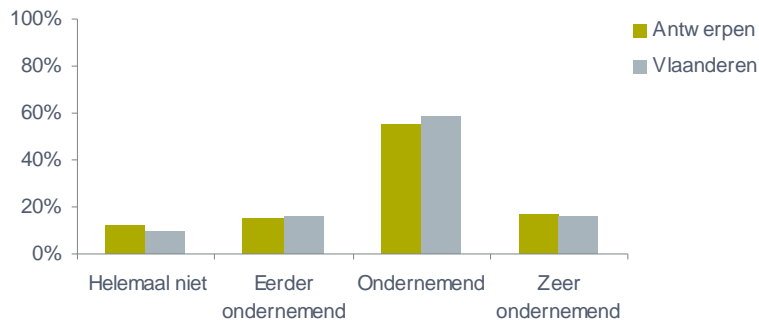
Ondanks zijn grote interesse in horizontale groei (31,4%), heeft slechts een heel beperkte minderheid van de Antwerpse werknemers (0,9%) ooit al eens loopbaanonderbreking genomen om zich bij te scholen. Ook de interesse voor een persoonsgebonden opleidingsbudget blijkt maar lauw te zijn. Slechts 56,1% van de Antwerpenaars heeft daar wel oren naar, tegenover 58,4% van de Vlamingen en 64,3% van de Belgen. Ondanks een grote interesse in horizontale groei, blijkt het praktische aspect ervan de gemiddelde Antwerpenaar niet meteen aan te spreken.

Ruime meerderheid van de Antwerpenaars vindt zichzelf ondernemend

Antwerpse werknemers laten uitschijnen dat ze ambitie tonen. Het is dan ook logisch dat een ruime meerderheid van hen zich ondernemend voelt.

72,6% van de ondervraagde Antwerpse werknemers voelt zich ondernemend tot zeer ondernemend. In die laatste categorie scoort Antwerpen ook beter dan het Vlaamse gemiddelde (17,2% tov 15,7%). Anderzijds zijn er dan weer meer Antwerpenaars dan Vlamingen die zichzelf helemaal niet ondernemend voelen (12% tov 9,5%). Voor die beide categorieën is het binnen de Antwerpse provincie dus een beetje een verhaal van uitersten. Deze cijfers tonen ergens ook weer de verschillende mentaliteiten aan die er binnen de provincie leven.

Vindt u zichzelf ondernemend?



Net zoals in de rest van Vlaanderen heeft de economische crisis weinig of geen invloed uitgeoefend op het ondernemersgevoel in Antwerpen. Liefst 77,1% van de ondervraagde werknemers voelt zich niet meer of minder ondernemend door de crisis, een cijfer dat in Vlaanderen uitkomt op 76%. Slechts 9,9% van de Antwerpenaars voelt zich minder ondernemend door de economische recessie, 13% voelt er zich juist meer ondernemend door. Voor Vlaanderen bedragen deze cijfers 9,9% en 14%.

Antwerpenaars maken vaker gebruik van social media

Door de evolutie van de moderne telecommunicatiemiddelen is de wereld de laatste decennia een 'global village' geworden. Deze term dateert reeds uit de jaren '60 en sommige critici opperen daarom dat hij al lang achterhaald is. De nieuwe technieken volgen elkaar dan ook in ijtempo op. Het internet, facebook, twitter, conference call: de hele wereld kan op amper enkele seconden met elkaar communiceren.

In het licht van deze digitale communicatierevolutie ontstond de term 'social media'. Dit Engelse begrip verwijst naar verschillende online platformen waar de gebruikers, met geen of weinig tussenkomst van een professionele redactie, zelf de inhoud verzorgen. Onder de noemer social media worden onder andere weblogs, fora, en sociale netwerken als Hyves, Facebook, LinkedIn, Twitter en Yammer geschaard.

Ook al evolueren de social media pijlsnel en zijn hun toepassingsmogelijkheden wijd bekend, toch worden ze zeker nog niet overal ingeschakeld. Integendeel zelfs. Momenteel maakt maar 1/5^e van de Vlamingen (22,9%) er op zijn werk gebruik van. In Antwerpen is dat echter al iets meer: daar werkt reeds een kwart van de werknemers (25,7%) ermee.

De effecten van het Antwerpse personeelsbeleid



Antwerpse werknemers iets vaker langdurig ziek
Antwerpen kent een positief personeelsverloop

Iets meer langdurig ziekteverzuim in Antwerpen

Binnen ziekteverzuim maakt men een onderscheid tussen kortstondig en langdurig ziekteverzuim. Onder kortstondig ziekteverzuim verstaat men alle afwezigheden wegens ziekte die minder dan een maand omvatten. Langdurig ziekteverzuim duidt op afwezigheden wegens ziekte die langer dan een maand duren.

SD Worx onderzocht het kortstondig en langdurig ziekteverzuim in België voor de periode van april 2009 tot en met maart 2010 en maakte vervolgens een opdeling per provincie.

Provincie	Kortstondig ziekteverzuim	Langdurend ziekteverzuim
Antwerpen	2,37%	1,91%
Brussel-Hoofdstad	2,43%	1,51%
Vlaams-Brabant	2,35%	1,52%
Waals-Brabant	2,27%	1,67%
West-Vlaanderen	2,08%	1,85%
Oost-Vlaanderen	2,52%	2,04%
Henegouwen	2,74%	2,43%
Luik	2,67%	2,45%
Limburg	2,37%	2,32%
Luxemburg	2,31%	2,21%
Namen	2,96%	2,63%
Totaal	2,41%	1,86%

Als we de cijfers onder de loep nemen, merken we dat de Antwerpse resultaten niet echt sterk afwijken van het landelijk gemiddelde. Voor het kortstondig ziekteverzuim scoort de provincie een beetje beter (2,37% tegenover gemiddeld 2,41%), voor het langdurig ziekteverzuim iets slechter (1,91% tegenover gemiddeld 1,86%).

In vergelijking met hun Belgische collega's zijn Antwerpse medewerkers dus iets vaker langdurig afwezig wegens ziekte. Dit heeft mogelijk te maken met de grotere concentratie aan zware fysieke arbeid en ongezond werk in bepaalde sectoren, waardoor werknemers soms vaker langdurig afwezig blijven.

Vrij groot personeelsverloop in Antwerpen

Het totale personeelsverloop bestaat uit de som van de instroom en uitstroom van werknemers. Als we deze totale personeelsbeweging onder de loep nemen voor de periode van april 2009 tot en met maart 2010, merken we dat Antwerpen boven het landelijk gemiddelde uitkomt.

Provincie	% uitstroom	% instroom	% personeelsbeweging	% netto personeels-evolutie
Antwerpen	15,58%	16,66%	32,07%	1,08%
Brussel-Hoofdstad	14,70%	12,98%	27,91%	-1,74%
Vlaams-Brabant	16,08%	14,52%	30,84%	-1,57%
Waals-Brabant	14,65%	17,11%	31,37%	2,43%
West-Vlaanderen	14,20%	12,85%	27,23%	-1,35%
Oost-Vlaanderen	15,11%	16,63%	31,50%	1,50%
Henegouwen	13,62%	15,37%	28,74%	1,74%
Luik	18,25%	15,26%	34,02%	-3,03%
Limburg	13,35%	10,38%	24,08%	-3,01%
Luxemburg	14,05%	12,89%	27,09%	-1,17%
Namen	21,97%	27,66%	48,25%	5,53%
Totaal	15,21%	14,95%	30,20%	-0,27%

Eerder in deze brochure zagen we reeds dat de Antwerpse ondernemingen, en dan zeker de KMO's, een vrij groot personeelsverloop kennen. Dat wordt nu bevestigd door bovenstaande tabel. Zowel op het vlak van instroom als uitstroom komt het Antwerpse cijfer boven het Belgisch gemiddelde uit. Van alle Vlaamse provincies kent Antwerpen trouwens de grootste instroom aan medewerkers (16,66%). En op het vlak van uitstroom moet men alleen Vlaams-Brabant laten voorgaan.

In het algemeen heeft Antwerpen wel een positief personeelsverloop. Binnen de Antwerpse ondernemingen zijn er het afgelopen jaar meer werknemers aangeworven dan er zijn vertrokken. Met dit resultaat toont de provincie zich eerder een uitzondering op de regel. Het totale nationale cijfer is immers negatief (-0,27%), wat betekent dat de meeste provincies in België wel degelijk een tol hebben betaald voor de economische crisis. Samen met Oost-Vlaanderen, Waals-Brabant, Henegouwen en Namen ontsnapt Antwerpen aan deze overheersende trend.

Engagement in Antwerpen: wat motiveert de Antwerpse werknemer?

Wat verstaat men onder engagement?

Door de toegenomen internationalisering moeten ondernemingen tegenwoordig steeds competitiever en resultaatgericht worden. Het credo luidt: maximale resultaten boeken met zo min mogelijk kosten en inspanningen. Daarnaast is er binnen HR ook steeds meer aandacht voor het welzijn en de tevredenheid van medewerkers. Een gemotiveerde medewerker behaalt immers betere resultaten.

De combinatie van deze twee stromingen leidde tot het ontstaan van het begrip 'engagement': het intrinsiek gemotiveerd zijn om uit eigen beweging sterke prestaties en extra inspanningen te leveren die de onderneming en haar resultaten ten goede komen.

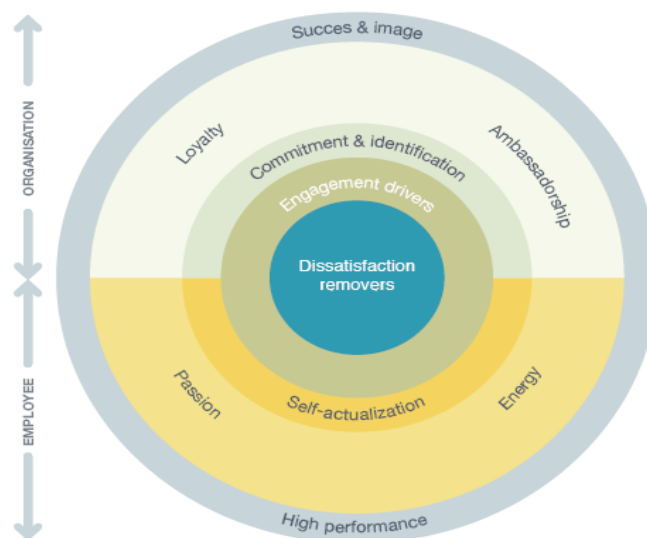
Een tevreden medewerker is niet noodzakelijk een geëngageerde medewerker

Binnen HR wordt het onderscheid gemaakt tussen een tevreden medewerker en een geëngageerde medewerker. Een tevreden medewerker doet zijn job en voelt zich daarbij goed, maar brengt geen extra toegevoegde waarde voor het bedrijf. Dat doet een geëngageerde medewerker wel. Die levert via extra inspanningen sterke prestaties die de bedrijfsresultaten gunstig beïnvloeden.

In dat opzicht maakt men binnen HR ook het onderscheid tussen factoren die ervoor zorgen dat medewerkers "tevreden" zijn (de zogenaamde dissatisfaction removers) en "geëngageerd" zijn (de zogenaamde engagement drivers). Die eerste groep zorgt ervoor dat de basisvoorwaarden zijn voldaan opdat medewerkers zich tevreden voelen, maar biedt geen garantie voor het leveren van uitstekende prestaties en sterke resultaten. Die zekerheid bieden de 'engagement drivers' wel.

Model: tevredenheid, engagement drivers en resultaten

Op basis van bovenvermelde uitgangspunten heeft SD Worx een HR-model rond het concept 'Engagement' opgesteld.



De binnenste cirkel bestaat uit de 'dissatisfaction removers': de factoren die ervoor zorgen dat een medewerker niet ontevreden is op zijn werk.

Deze factoren zijn de volgende:

- Job- en werkzekerheid
- Goede financiële arbeidsvoorwaarden
- Goede sociale omgeving (collega's, leidinggevende,...)
- Goede werkomgeving en werkomstandigheden

De tweede cirkel wordt gevormd door de '*engagement drivers*': de factoren die zorgen dat medewerkers intrinsiek gemotiveerd zijn en daardoor extra inspanningen zullen leveren die gunstige effecten hebben op de bedrijfsresultaten. SD Worx onderscheidt zes engagement drivers:

- **Missie, visie en strategie:** Wanneer het voor medewerkers duidelijk is wat de missie, visie en strategie van hun onderneming inhoudt, zullen zij gemakkelijker geëngageerd geraken.
- **Cultuur:** Als medewerkers zich kunnen vinden in de cultuur, normen en waarden van de onderneming zullen zij zich er rapper mee vereenzelvigen.
- **Job:** De jobinhoud zal in grote mate bepalen hoe gepassioneerd een medewerker is.
- **Waardering en erkenning:** Medewerkers die de nodige erkenning en waardering ontvangen, krijgen vleugels. Positieve feedback geeft immers een boost aan energie.
- **Ondersteuning:** Medewerkers die voldoende worden ondersteund, zullen gemakkelijker uitdagende doelstellingen en ambities kunnen realiseren.
- **Leer- en doorgroeimogelijkheden:** Door het aanleren van kennis en vaardigheden kan een medewerker zich verder ontplooien. Getalenteerde medewerkers vormen zo een meerwaarde voor elke onderneming.

Als deze verschillende *engagement drivers* in een onderneming aanwezig zijn, leidt dit tot de volgende resultaten (buitenste cirkels), die zowel betrekking hebben op de medewerker als de firma.

→ **Betrokkenheid en identificatie:** Dit vloeit voort uit de missie, visie, strategie en cultuur van de onderneming. Hoe meer de werknemer zich hierin kan herkennen, hoe meer hij zich betrokken voelt bij zijn firma en er zich mee identificeert.

→ **Zelfontplooiing:** Dit resultaat vloeit voort uit vier *engagement drivers*: job, waardering, ondersteuning en leermogelijkheden. Deze vier factoren bepalen de mate waarin de medewerker zich kan ontplooien.

→ **Trouw en ambassadeurschap:** Als medewerkers zich betrokken voelen bij een organisatie, zullen ze deze trouw dienen en zich als echte ambassadeurs opstellen. Men zal met andere woorden zijn firma verdedigen en aanbevelen tegenover externen.

→ **Passie en energie:** Als medewerkers zich kunnen ontplooien en hun ambities waarmaken, geeft dit hen een boost aan passie en energie. Deze zaken zijn onontbeerlijk voor een geëngageerde werknemer.

→ **Sterke prestaties:** Geëngageerde medewerkers leveren sterke prestaties en zullen altijd bereid zijn om extra inspanningen te leveren voor hun werkgever.

→ **Succes en imago:** Geëngageerde medewerkers leiden tot goede bedrijfsresultaten. En succesvolle ondernemingen stralen dat succes ook uit naar de buitenwereld.

Samengevat

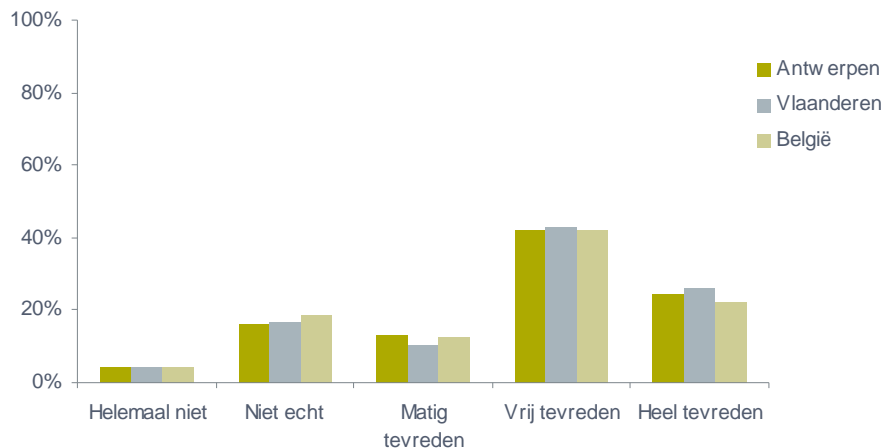
Geëngageerde medewerkers zijn betrokken bij hun organisatie en identificeren zich met de missie en cultuur ervan zodat ze zich loyaal en als ambassadeurs opstellen. Geëngageerde medewerkers ontplooien zichzelf volledig waardoor ze gepassioneerd en energiek zijn in hun professionele activiteiten. Hierdoor leveren zij sterke prestaties en extra inspanningen om het succes van hun organisatie te verzekeren.

Antwerpen: tevreden of geëngageerde medewerkers?

Hierboven las u al dat het belangrijk is om een onderscheid te maken tussen een tevreden medewerker en een geëngageerde medewerker. Een tevreden medewerker doet zijn job en voelt zich daarbij goed, maar brengt geen extra toegevoegde waarde voor het bedrijf. Dat doet een geëngageerde medewerker wel. Die levert via extra inspanningen sterke prestaties die de bedrijfsresultaten gunstig beïnvloeden.

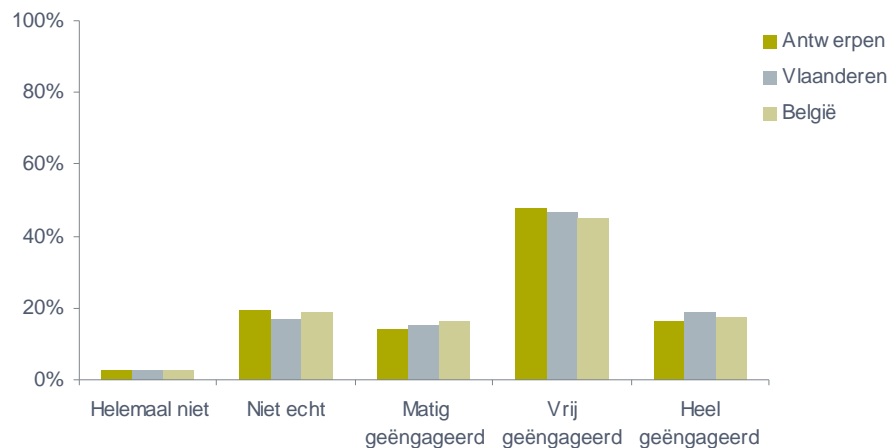
SD Worx ondervroeg 880 Antwerpse werknemers en peilde daarbij in welke mate zij zichzelf beschouwden als respectievelijk een 'tevreden' medewerker en een 'geëngageerde' medewerker. Die cijfers werden dan vergeleken met de resultaten voor Vlaanderen en heel België.


Bent u een tevreden medewerker?



De Antwerpse werknemer is al bij al vrij tot heel tevreden, al valt hij toch telkens enkele percentages onder het Vlaamse gemiddelde. Ook is een heel kleine minderheid helemaal niet tevreden (4,4%).

Bent u een geëngageerde medewerker?





Als we naar de engagementcijfers kijken, dan valt op dat Antwerpenaars zichzelf vaak 'vrij geëngageerd' omschrijven. Op zich dus een goede score, al zijn er in vergelijking met de rest van het land wel een pak minder Antwerpse medewerkers die zich 'heel geëngageerd' en 'matig geëngageerd' voelen. Bovendien zijn er ook meer Antwerpenaars die zich (helemaal) niet geëngageerd voelen (22% in totaal).

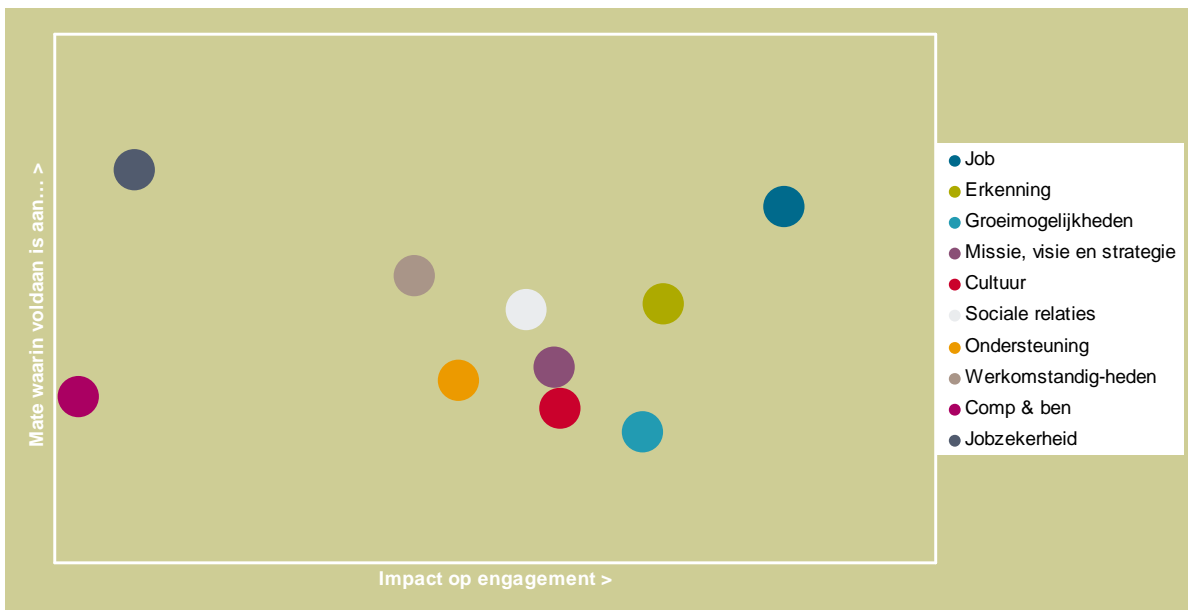
Conclusie: een meerderheid van de Antwerpenaars is geëngageerd met zijn job bezig, maar een vrij belangrijke groep voelt zich allerminst zo.

Welke factoren maken van Antwerpse werknemers geëngageerde medewerkers?

Hierboven las u de definitie en het HR-model dat SD Worx rond het begrip 'engagement' heeft opgesteld. Een theorie wordt echter stevig onderbouwd als zij door de praktijk wordt getoetst.

Welke factoren of "engagement drivers" zijn voor de Antwerpse werknemer nu vooral van belang? In deze brochure splitsen we deze vraag toe op het algemene engagement en in detail op één resultaat, met name trouw.

Engagement: algemeen



Bovenstaande tabel toont de verschillende 'dissatisfaction removers' en 'engagement drivers'. De verticale as toont de mate waarin binnen de ondernemingen aan die factoren is voldaan. De horizontale as toont de impact die de verschillende factoren hebben op het engagement van de werknemer.

Voor de provincie Antwerpen levert dat enkele opmerkelijke resultaten op.

→ **Antwerpse medewerkers zijn vooral geëngageerd door hun jobinhoud**

De Antwerpse werknemers zijn heel tevreden over hun jobinhoud (hoge waarde op de verticale as). Deze factor heeft bovendien een heel grote impact op hun engagement (hoge waarde op de horizontale as), wat maakt dat veel Antwerpenaars zich geëngageerd voelen omdat hun jobinhoud voldoet aan hun persoonlijke behoeften en verwachtingen.

→ **Antwerpse werknemers vrij tevreden over de jobzekerheid**

De jobzekerheid lijkt in veel Antwerpse ondernemingen vrij groot te zijn. Anderzijds heeft die zekerheid niet echt veel impact op het engagement van de Antwerpse medewerker. De factor bevindt zich immers opvallend links op de horizontale as. We zagen in het theoretische model van SD Worx dat jobzekerheid dan ook een "dissatisfaction remover" is. Nochtans zijn deze factoren ook belangrijk voor ondernemingen, want een medewerker kan zich pas echt engageren als hij eerst tevreden is.

→ Antwerpse ondernemingen moeten veel belang hechten aan de erkenning van hun medewerkers

Eerder in deze brochure zagen we reeds dat ruim de helft van de Antwerpenaars (54%) 'te weinig erkenning' opgeeft als belangrijkste reden om van job te veranderen. In vergelijking met de gemiddelde Vlaming, hecht een Antwerpse werknemer dus veel waarde aan deze factor, die bovendien een grote impact heeft op het engagement! Uit bovenstaande tabel blijkt dat veel Antwerpse ondernemingen dit beseffen en dus in een belangrijke mate hieraan voldoen (redelijke positie op de verticale as). Toch is er voor dit aspect zeker nog ruimte voor verbetering mogelijk. Voor de Antwerpse bedrijven moet de erkenning van hun werknemers dus een blijvend aandachtspunt vormen!

→ Antwerpse ondernemingen bieden te weinig groeimogelijkheden

De factor 'groeimogelijkheden' heeft in Antwerpen een vrij grote impact op het engagement van medewerkers. Toch zijn de Antwerpse werknemers allerminst tevreden over de manier waarop hun firma hieraan voldoet (lage score op de verticale as). Antwerpse ondernemingen die via geëngageerde medewerkers extra succesvolle resultaten willen boeken, moeten dus de nodige aandacht schenken aan voldoende groeimogelijkheden op de werkvloer. Eerder in de brochure zagen we immers ook dat een gebrek aan voldoende doorgroeimogelijkheden voor 22,9% van de Antwerpse werknemers een heel belangrijke reden vormt om ontslag te nemen.

→ Antwerpse ondernemingen niet altijd even open over hun missie, visie, strategie en cultuur

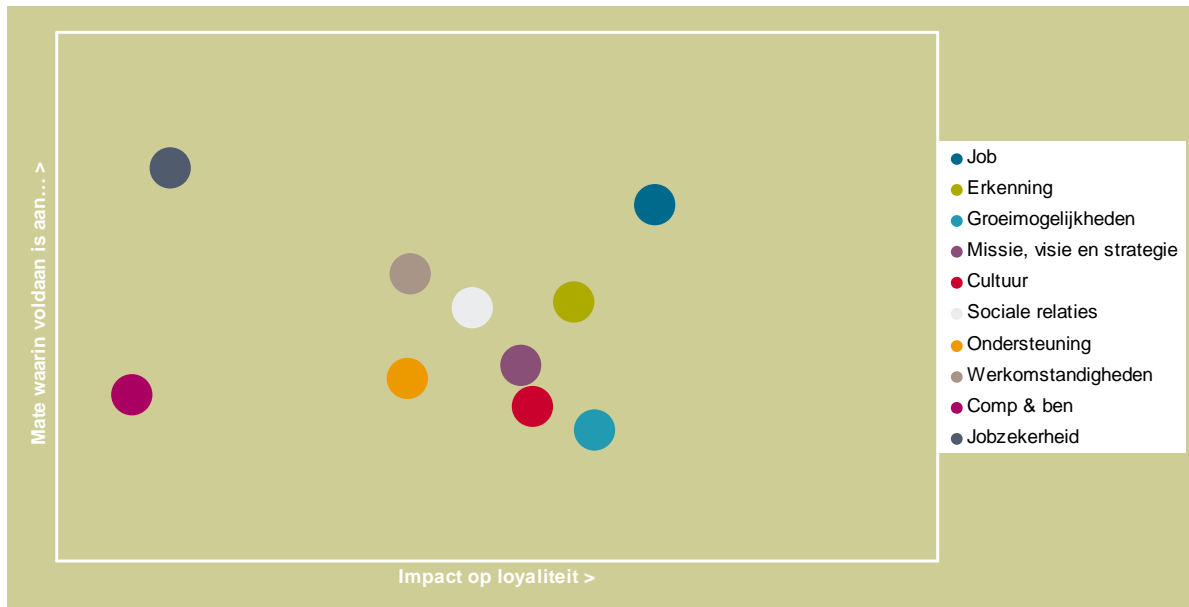
Wanneer het voor medewerkers duidelijk is wat de missie, visie en strategie van hun onderneming inhoudt, en wanneer werknemers zich kunnen vinden in de cultuur, normen en waarden van hun organisatie, zullen zij zich rapper vereenzelvigen met het bedrijf, wat op zijn beurt leidt tot een geëngageerde manier van werken. De Antwerpenaar vindt echter dat zijn firma dat niet altijd voldoende duidelijk laat uitschijnen. Bedrijven missen zo soms nog teveel kansen om hun medewerkers zich met hun onderneming te laten identificeren.

→ Antwerpenaars niet bijster tevreden over het loonbeleid

Eerder in deze brochure lazen we dat liefst 56,1% van de Antwerpse medewerkers een slecht salaris een heel belangrijke reden vindt om ontslag te nemen. Anderzijds wou dan weer 61,8% van hen niks aan zijn loonpakket veranderen. Uit bovenstaande tabel blijkt nochtans dat niet veel Antwerpenaars de loftrumpet zwaaien over het loonbeleid (comp&ben) binnen hun onderneming. Deze "dissatisfaction remover" is nochtans noodzakelijk om een medewerker tevreden te houden. En pas wanneer een werknemer tevreden is, kan hij ook uitgroeien tot een geëngageerd personeelslid. De Antwerpse ondernemingen kunnen deze broeihaard van mistevredenheid dus best niet achteloos naast zich neerleggen als ze op termijn hun medewerkers geëngageerd willen krijgen voor hun zaak. Al spreekt het waarschijnlijk voor zich dat de aard van sommige aanwezige sectoren en de economische crisis ook een specifieke rol spelen in dit verhaal.

Wat maakt een Antwerpenaar trouw aan zijn onderneming?

Een van de resultaten van een goed engagementbeleid zou moeten zijn dat medewerkers zich trouw opstellen ten opzichte van hun werkgever. Eerder in deze brochure zagen we dat een Antwerpenaar zich allerminst geremd voelt om zelf bij een werkgever op te stappen. Welke factoren moeten de Antwerpse ondernemers dan zeker verzorgen en versterken om deze trend te keren en hun medewerkers meer aan zich te binden?



Net als bij het algemene engagement-resultaat, merken we dat de factoren 'job', 'erkenning' en 'groeimogelijkheden' een grote impact hebben op de loyaliteit van de Antwerpse werknemer. En ook hier scoort enkel de factor 'job' vrij goed. Zowel voor 'erkenning' en 'groeimogelijkheden' als voor de factoren 'missie, visie en strategie' en 'cultuur' is er voor de Antwerpse werkgevers nog veel werk aan de winkel. De gemiddelde Antwerpenaar vindt deze factoren nog te weinig terug binnen zijn onderneming. Nochtans hebben ze allen een vrij grote impact op diens loyaliteit, en zal een trouwe medewerker veel rapper sterke prestaties leveren en zich extra inzetten.

Waarom SD Worx?

SD WORX, het grootste HR-consultancybedrijf van België, biedt een volledige dienstverlening rond het tewerkstellen van personeel.

Wij staan kwalitatief sterk in alle afzonderlijke HR-disciplines. Wij adviseren u over Staffing, Development, Performance, Comp & Ben en Payroll. Daarbij zorgen we voor het nodige juridische advies en stroomlijnen we uw administratie.

Onze Full Circle-visie op Human Resources vertrekt vanuit de sterke overtuiging dat HR meetbaar moet bijdragen tot uw organisatieresultaten. Effectieve en efficiënte HR-processen zijn noodzakelijk om dit doel te bereiken. Inspirerende leiders zijn echter even cruciaal om tot resultaten te komen. Uw globale HR-beleid kan pas slagen wanneer leidinggevendenden dit beleid daadwerkelijk uitdragen naar hun medewerkers.

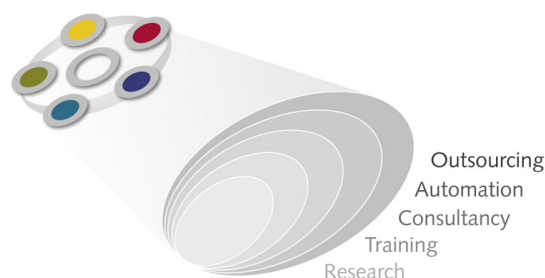
Uw leidinggevendenden moeten ook het HR-beleid mee vorm geven vanuit de strategie van uw organisatie.

De combinatie van al deze HR-processen en leiderschap zorgt voor duurzame organisatieresultaten.



$$\text{Result} = \text{HR processes} \times \text{Leadership}$$

Onze 350 consultants reiken, ongeacht het HR-proces, hun kennis en ervaring aan vanuit dezelfde Full Circle-visie. Zij zien de samenhang tussen alle HR-processen en leiderschap. Vanuit die visie zetten we trainingen op en leveren we resultaatgerichte consultancy. We bieden u pragmatische oplossingen op het vlak van automatisering en implementeren uw in- en outsourcingbeleid. Onze expertise is gebaseerd op onderzoek en markttoetsing van ons research center.



© SD Worx 2010

De intellectuele eigendomsrechten op dit rapport horen toe aan SD Worx en zijn auteursrechtelijk beschermd. Het kopiëren, aanpassen of wijzigen van geheel of van een deel van het rapport, onder welke vorm en op welke wijze dan ook, zonder de uitdrukkelijke toelating van SD Worx is verboden. Inbreuken zullen burgerlijk en strafrechtelijk vervolgd worden. SD Worx geeft aan de lezer van dit rapport de toelating om de geraadpleegde gegevens te kopiëren, af te drukken en aan te wenden op voorwaarde dat deze gegevens louter voor informatieve doeleinden van de lezer worden aangewend, en met uitsluiting van elke vereenvoudiging, distributie, commercialisatie of exploitatie onder derden. SD Worx respecteert in dit rapport de privacy in overeenstemming met de bepalingen van de Wet van 8 december 1992 op de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer. De bepalingen van deze disclaimer worden beheerst door het Belgische recht. De rechtbanken van Antwerpen zijn bevoegd.