



“T is genen bricoleur”

Over de Oost-Vlaamse werknemer en zijn job

Auteur:
Peter Catthoor

Ontstaan in de streek rond het Brugse Vrije breidde het Graafschap Vlaanderen zich in de loop der Middeleeuwen steeds verder oostwaarts uit. De oostgrens werd gevormd door de Schelde, waar de stad Antwerpen aan de overkant tot het Hertogdom Brabant behoorde. Het huidige Oost-Vlaanderen vormde dus een belangrijk deel van dat Graafschap Vlaanderen, dat eeuwenlang door de grotere mogelijkheden als een rijke en welvarende regio werd gezien.

Aan de samensmelting van Leie en Schelde ontstond reeds in de vroege Middeleeuwen de stad Gent: een bloeiend centrum van handel en nijverheid, dat als sterke politieke macht zijn invloedssfeer zowel noord- als zuidwaarts uitbreidde over een regio die vandaag wordt gevormd door de provincie Oost-Vlaanderen. Gedurende de verdere loop van de geschiedenis bleef de Oost-Vlaamse regio zo een belangrijk economisch centrum voor Vlaanderen.

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 Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlaamse beroepsbevolking.

Werken er veel jonge mensen in Oost-Vlaanderen of slaat de vergrijzing er juist harder toe? Verdient een Oost-Vlaming 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 Oost-Vlaanderen.

Daarnaast trokken wij de boer op en ondervroegen 5.000 Belgische werknemers, waaronder 2.900 Vlamingen en 700 Oost-Vlamingen. 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 Oost-Vlaamse werknemer.

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

INHOUDSTAFEL

Het profiel van de Oost-Vlaamse werknemer

pag 4-9

- Gemiddeld meer arbeiders in Oost-Vlaanderen
- Vrouwen zijn heel goed vertegenwoordigd op de werkvloer
- Ruim een kwart van de Oost-Vlamingen werkt deeltijds

Het loon in de Oost-Vlaamse ondernemingen

pag 10-13

- Oost-Vlamingen hebben een lager gemiddeld uurloon
- Oost-Vlamingen presteren vaker betaalde overuren
- Ruime meerderheid van de Oost-Vlamingen is tevreden over zijn loonpakket

Hoe kijkt de Oost-Vlaamse werknemer tegen zijn job aan?

pag 14-23

- Oost-Vlamingen beseffen dat ze langer moeten werken
- Veel personeelsverloop binnen de Oost-Vlaamse KMO's
- Oost-Vlaamse werknemers lijken ambitieus en voelen zichzelf ondernemend

De effecten van het Oost-Vlaamse personeelsbeleid

pag 24-25

- Veel Oost-Vlaamse werknemers zijn kortstondig en langdurig ziek
- Oost-Vlaanderen kent een positief personeelsverloop

Engagement in Oost-Vlaanderen: wat motiveert de Oost-Vlaamse werknemer?

pag 26-31

- Oost-Vlamingen: tevreden of geëngageerde medewerkers?
- Welke factoren maken van Oost-Vlaamse werknemers geëngageerde medewerkers?
- Wat maakt een Oost-Vlaming trouw aan zijn onderneming?

Het profiel van de Oost-Vlaamse werknemer



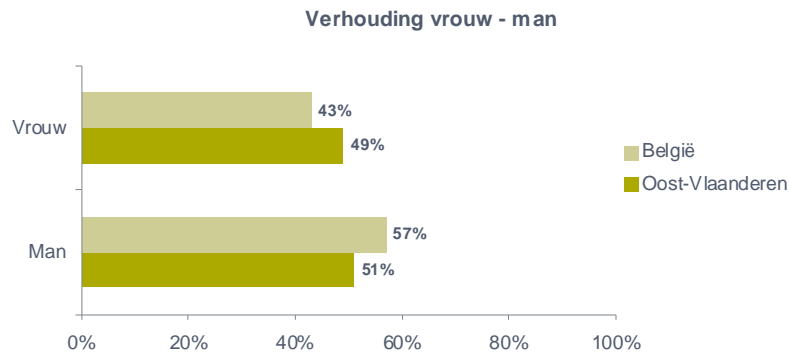
Gemiddeld meer arbeiders in Oost-Vlaanderen

Vrouwen zijn heel goed vertegenwoordigd op de werkvloer

Ruim een kwart van de Oost-Vlamingen werkt deeltijds

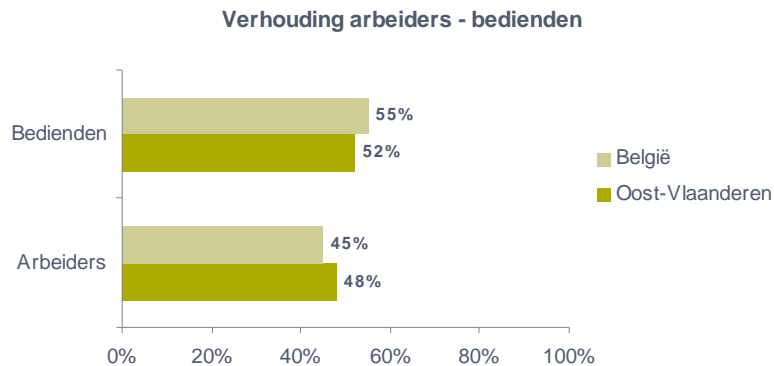
Geslacht: bijna evenveel vrouwelijke als mannelijke werknemers

In België zijn gemiddeld 43% van de werknemers vrouwen, tegenover 57% mannen. In Oost-Vlaanderen stijgt het vrouwelijke cijfer tot liefst 49%. De sterke aanwezigheid van enkele sectoren zoals de textiel en de kledingnijverheid, die meer op vrouwelijke werknemers gericht zijn, is hier vast niet vreemd aan.



Statuut: gemiddeld meer arbeiders in Oost-Vlaanderen

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

Als we de cijfers voor de provincie Oost-Vlaanderen even onder de loep nemen, stellen we een stijging van het aantal arbeiders vast (48%). Dit aantal stijgt zelfs tot iets meer dan de helft als we ons profiel beperken tot de KMO-ondernemingen (bedrijven tot 100 werknemers). In de grotere bedrijven (meer dan 100 werknemers) neemt het aandeel van de bedienden dan weer toe.

Een verklaring voor het groot aantal arbeiders in Oost-Vlaanderen vinden we terug in de aanwezigheid van enkele specifieke sectoren zoals de textiel- en kledingnijverheid, de hout- en papierindustrie en de bouwnijverheid. Deze sectoren zijn binnen de provincie verhoudingsgewijs prominenter aanwezig dan sectoren uit de financiën, het verzekeringswezen of de ondersteunende administratie die meer bedienden tewerkstellen².

De tewerkstellingsgraad in Oost-Vlaanderen

In het jaar 2008 telde de provincie Oost-Vlaanderen 1.408.484 inwoners³. Van dit aantal waren er 930.440 inwoners tussen de 15 en 64 jaar oud, de leeftijdscategorie waarbij men tot de 'beroepsactieve bevolking' wordt gerekend. Binnen deze groep waren 632.703 personen effectief aan het werk als zelfstandige of in loonverband: dit was goed voor een verhouding van 68%.

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 Oost-Vlaanderen dus beter op het vlak van tewerkstellingsgraad. De werkloosheidsgraad lag er in 2008 ook lager dan in de rest van Vlaanderen (4,3% tegenover 5,9%).

Het leeftijdsprofiel van de Oost-Vlaamse werknemer

Leeftijdspiramide

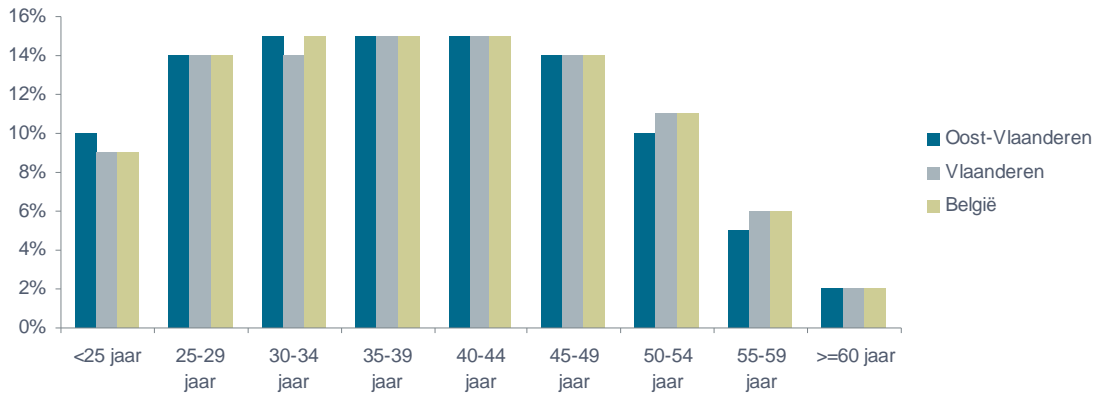
De leeftijds piramide van de Oost-Vlaamse werknemers loopt in grote lijnen gelijk met de rest van het land, al zien we binnen deze provincie toch een iets groter aandeel aan jonge medewerkers onder 25 jaar. Het aandeel oudere werknemers (+50 jaar) valt hier dan weer iets lager uit: slechts 17% en dus ruim minder dan 1/5^e van alle werknemers. Het aantal 60-plussers op de arbeidsmarkt is zelfs bijna verwaarloosbaar: amper 2%. Een cijfer dat we ook in de rest van het land zien opduiken.

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

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.

Leeftijdsklasse medewerkers



De toename van oudere werknemers op de arbeidsmarkt

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

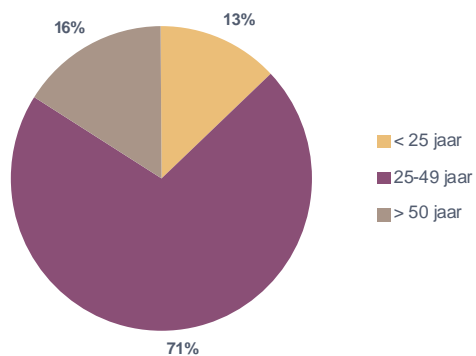
Aandeel 50-plussers binnen de totale bevolking						
	2003			2008		
	Oost-Vlaanderen	Vlaanderen	België	Oost-Vlaanderen	Vlaanderen	België
50-54 jaar	6,6%	6,7%	6,7%	6,9%	7,1%	6,9%
55-59 jaar	6,2%	6,2%	6,0%	6,3%	6,4%	6,3%
60-64 jaar	4,9%	5,0%	4,7%	5,7%	5,8%	5,5%

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

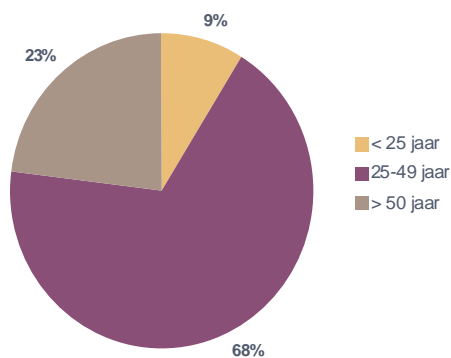
De redenen hiervoor zijn bekend: onder andere het stelsel van het brugpensioen, de mindere motivatie en efficiëntie, gezondheids- en stressproblemen en de hoge loonlasten maken dat bedrijven niet staan te springen om veel oudere werknemers lang in dienst te houden. Door de toenemende vergrijzing en de 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.

Leeftijdsverdeling Vlaamse werknemers jaar 2001



Leeftijdsverdeling Vlaamse werknemers vierde kwartaal 2009



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%).

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

Tewerkstelling oudere werknemers: Oost-Vlaanderen volgt 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)	Oost-Vlaanderen	Vlaanderen	België
50-54 jaar	10,4%	10,7%	10,5%
55-59 jaar	9,6%	9,7%	9,6%
60-64 jaar	8,7%	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)	Oost-Vlaanderen	Vlaanderen	België
50-54 jaar	8,1%	8,2%	7,5%
55-59 jaar	5,4%	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)	Oost-Vlaanderen	Vlaanderen	België
50-54 jaar	11,9%	12,3%	12,1%
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 lopen de Oost-Vlaamse cijfers opvallend gelijk met die van de rest van het land. Soms liggen de percentages iets hoger, soms iets lager (zo is het aandeel van de werkende 50-54 jarigen groter dan het Belgisch gemiddelde, maar is het aandeel van de 60-plussers dan weer kleiner). De provincie scoort dus niet goed, maar ook niet slecht. Ook in Oost-Vlaanderen 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.

Ruim een kwart van de Oost-Vlamingen 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. Oost-Vlaanderen volgt deze trend volledig: ook daar valt 28% 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 Oost-Vlaamse ondernemingen



Oost-Vlamingen hebben een lager gemiddeld uurloon

Oost-Vlamingen presteren vaker betaalde overuren

Ruime meerderheid van de Oost-Vlamingen is tevreden over zijn loonpakket

Oost-Vlaanderen: een laag 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 de Oost-Vlaamse werknemer niet meteen bij de grootverdieners van het land behoort.

Een verklaring voor deze lage cijfers vinden we in de sterke aanwezigheid van enkele sectoren met lage loonbarema's en loonschalen. In de eerste plaats denken we dan aan de textiel- en kledingnijverheid of aan de hout- en papierindustrie. Deze sectoren werken met lagere loonbarema's dan bijvoorbeeld de scheikunde of het bank- en financiewezen: sectoren die in Oost-Vlaanderen minder goed vertegenwoordigd zijn dan in andere provincies. Dit alles uit zich dus in de lagere omvang van het gemiddelde 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 €

Oost-Vlaamse werknemers kosten hun onderneming in verhouding ook minder dan sommige van hun collega's uit andere provincies. Het gemiddelde Oost-Vlaamse kostend uurloon bedraagt 31,58 euro, terwijl het Belgische met 35,27 euro een pak hoger ligt. 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 1/3e 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 Oost-Vlamingen graag iets meer verdienen zonder een luxeleventje te hoeven leiden (39,7%). Die luxe spreekt bijna 1/3^e van de Oost-Vlamingen dan weer wel aan (32,2%), terwijl voor ruim een kwart van hen (28,1%) een inkomen volstaat waarmee ze kunnen rondkomen.

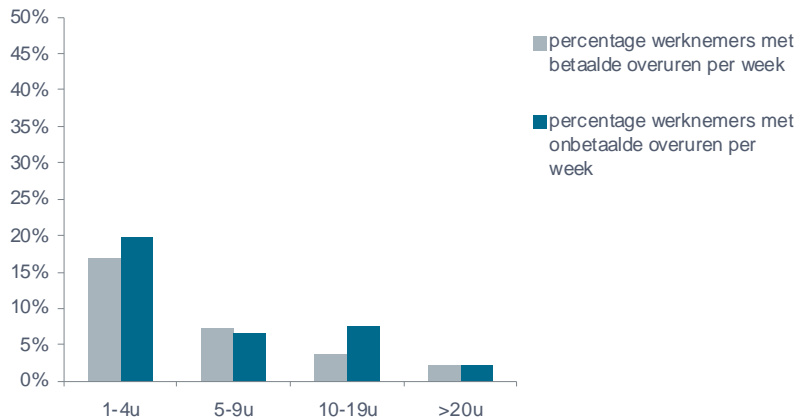
	Oost-Vlaanderen	Vlaanderen
Ik wil graag veel geld verdienen en een luxueus leven leiden	32,2%	32,7%
Ik zou graag iets meer verdienen	39,7%	38,8%
Ik wil voldoende verdienen om rond te komen	28,1%	28,5%

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 de onderzoekscijfers van SD Worx. Gemiddeld beweert 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 werknemers met betaalde en onbetaalde overuren per week



In Oost-Vlaanderen presteert slechts 36,1% van de werknemers onbetaalde overuren. Al moeten we hierbij wel de bedenking maken dat het dan vaak lange overuren betreft (10-19 uur). Ook Oost-Vlamingen die gemiddeld maar 1-4 uur overwerken, worden daar vaker niet voor betaald dan wel. Pas als er écht lang overgewerkt wordt (>20u), staat er even vaak een financiële compensatie tegenover.

30,1% van de Oost-Vlamingen krijgen hun overuren uitbetaald. Dat is iets meer dan het Belgisch gemiddelde (28,3%), maar wel evenveel als het Vlaamse (ook 30,1%).

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?	Oost-Vlaanderen	Vlaanderen
Meer cash en minder vrije tijd	4,3%	8,7%
Meer cash en minder voordelen	14,5%	15,5%
Meer voordelen en minder cash	3,2%	3,9%
Meer voordelen en minder vrije tijd	0,9%	2,2%
Meer vrije tijd en minder cash	6,4%	6,7%
Meer vrije tijd en minder voordelen	7,5%	7,8%
Niets	63,2%	55,4%

In vergelijking met zijn Belgische collega's is de Oost-Vlaming een stuk meer tevreden over zijn loonpakket. Zo wil liefst 63,2% niks aan zijn loonpakket wijzigen, wat op zich een pak meer is dan het Belgisch gemiddelde (slechts 55,4%). Ook al behoort hij dan niet tot de grootverdieners van het land, over de samenstelling van zijn loonpakket is de Oost-Vlaming wel te spreken.

Als de Oost-Vlaming dan toch voor verandering kiest, opteert hij ook wel het vaakst voor meer cash (18,8%). Voor 13,9% zou meer vrije tijd welgekomen zijn, terwijl ook hier de aanvullende voordelen voorlopig maar een beperkte fanbasis hebben: 4,1%.

Dat men in Oost-Vlaanderen 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 Oost-Vlaamse werknemers (55,1%) daar oren naar.

Hoe kijkt de Oost-Vlaamse werknemer tegen zijn job aan?



Oost-Vlamingen beseffen dat ze langer moeten werken

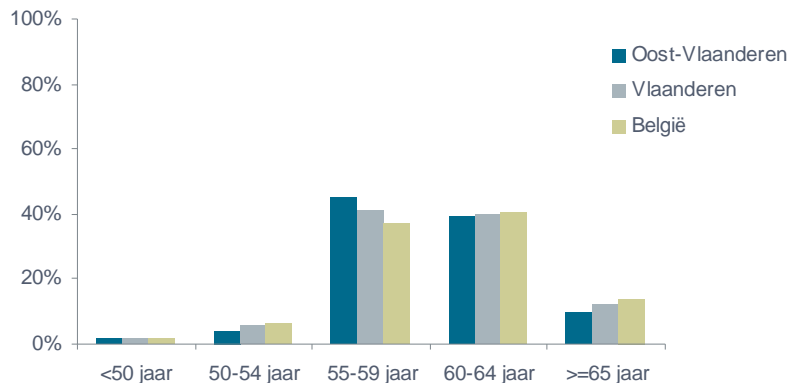
Veel personeelsverloop binnen de Oost-Vlaamse KMO's

Oost-Vlaamse werknemers lijken ambitieus en voelen zichzelf ondernemend

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. De grote meerderheid (84,4%) van de Oost-Vlaamse werknemers hoopt zijn loopbaan te kunnen beëindigen tussen de leeftijd van 55 en 64 jaar. Amper 9,7% is nog bereid om na zijn 65ste te blijven werken, terwijl 5,9% er voor zijn 55ste al de brui aan wil geven.

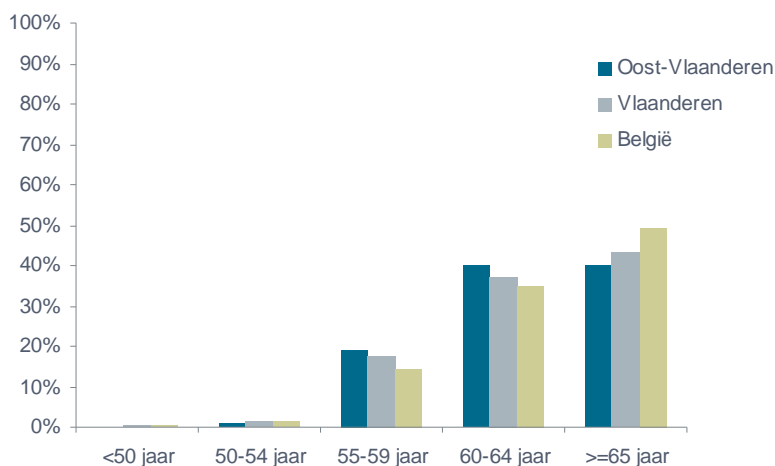
Wanneer wil u stoppen met werken?



In vergelijking met hun Vlaamse en Belgische collega's zijn Oost-Vlamingen minder vaak bereid om langer dan hun 65^{ste} aan de slag te blijven. Liefst de helft van hen (50,8%) wil graag voor zijn 60^{ste} met pensioen gaan, een ander groot deel (39,5%) voor zijn 65^{ste}. De grotere spreiding van arbeiders in de provincie, gekoppeld aan zwaardere beroepen binnen productiesectoren als de bouw of de textiel, vormt hier een mogelijke verklaring voor.

Er is echter een verschil tussen de wens van de Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlamingen 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 blijkt duidelijk als we beide grafieken met elkaar vergelijken. Terwijl slechts 9,7% van de Oost-Vlamingen nog na zijn 65^{ste} wil werken, denkt liefst 40% echter dat ze geen andere keuze zullen hebben! Ook al is het Oost-Vlaamse verwachtingspatroon dan nog lager dan het Vlaamse (43,4%) of het Belgische (49,1%), de kloof is toch opmerkelijk. Slechts 19,3% van de Oost-Vlamingen hoopt nog om voor zijn 60^{ste} te kunnen stoppen, terwijl 39,9% ervan overtuigd blijft voor zijn 65^{ste} op pensioen te kunnen. Opmerkelijk: de leeftijdscategorie 60-64 jaar is de enige waar er geen groot verschil bestaat 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.

Oost-Vlamingen: liever flexibiliteit dan aanvullende voordelen

Ondanks de opkomst van de aanvullende voordelen, hechten de Oost-Vlaamse 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

Oost-Vlamingen maken minder plannen om deeltijds te gaan werken

In het hoofdstuk rond het profiel van de Oost-Vlaamse werknemers las u reeds dat 28% van hen deeltijds werkt. Toch lijkt het deeltijdse statuut niet meteen enorm aantrekkelijk te zijn in deze provincie.

Zo verklaart slechts 25,8% van de Oost-Vlamingen in een grootschalige werknemersbevraging dat ze van plan zijn om deeltijds te gaan werken. In Vlaanderen bedraagt dit cijfer 28,6%, terwijl het Belgische gemiddelde zelfs op 29,5% strandt.

Oost-Vlaamse medewerkers hebben ook al minder vaak loopbaanonderbreking genomen om een betere work-life balance te bekomen. Zo deed slechts 6,2% van hen reeds één of meerdere keren een beroep op deze mogelijkheid, tegenover 6,9% van de Vlaamse medewerkers en 8,7% van de Belgische.

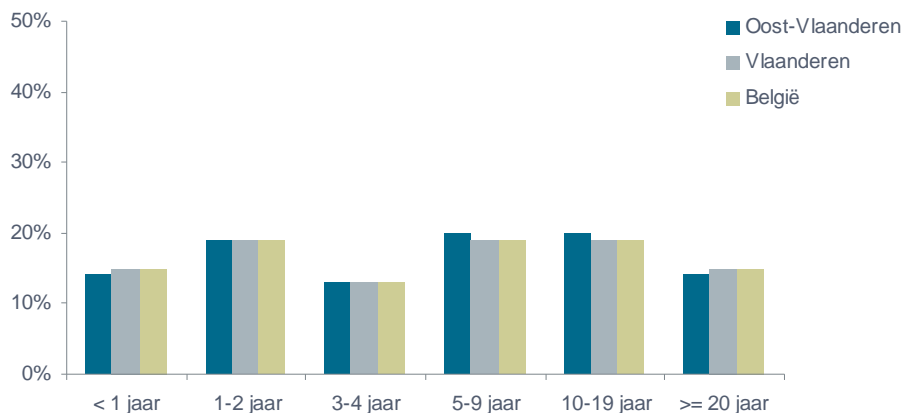
Anciënniteit: Oost-Vlamingen werken vooral op middellange termijn bij een firma

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 Oost-Vlaanderen zakt de laatste categorie tot 45,6%. Op zich dus geen opmerkelijke verschillen.

Als we onze blik op de anciënniteitscijfers richten, merken we dat Oost-Vlamingen vooral op middellange termijn (5-19 jaar) vaker bij hun firma blijven. Slechts op heel lange termijn (meer dan 20 jaar) zakt hun aandeel iets onder het landelijk gemiddelde. Hetzelfde geldt overigens voor werknemers die nog maar juist in dienst zijn (minder dan een jaar).

Gemiddeld aantal jaren anciënniteit

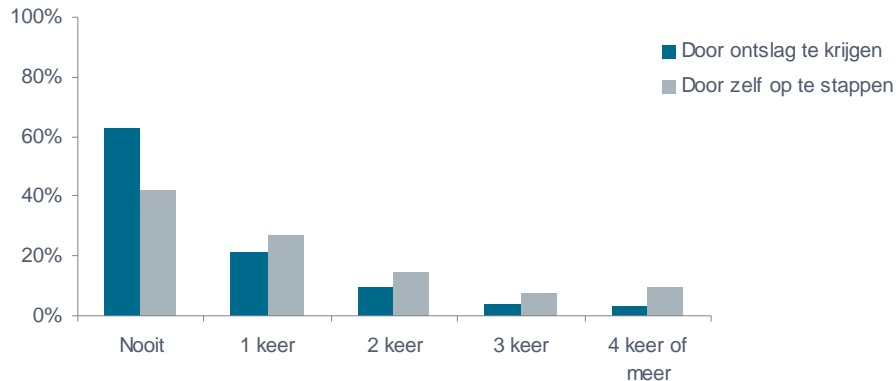


Als we deze cijfers expliciet onder de loep nemen voor de Oost-Vlaamse KMO's (ondernemingen tot 100 werknemers), dan stijgt het aantal werknemers met minder dan 2 jaar anciënniteit tot liefst 40%! En nog slechts een kwart (27%) werkt al meer dan 10 jaar voor dezelfde onderneming. In vergelijking met de grotere ondernemingen kampen de KMO's in Oost-Vlaanderen dus met een vrij groot personeelsverloop.

Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlamingen vaker meerdere keren opstappen bij een firma dan hun collega's uit België. De gemiddelde Vlaming stapt zelfs nog vaker op bij zijn werkgever.

Ik ben zelf opgestapt bij een firma			
	Oost-Vlaanderen	Vlaanderen	België
Nooit	42%	42,2%	45,6%
1 keer	27%	25,1%	25%
2 keer	14,1%	15,1%	14,2%
3 keer	7,3%	8,0%	7,1%
4 keer en meer	9,6%	9,6%	8,1%

Oost-Vlamingen voelen zich dus niet geremd om zelf de deur van hun firma achter zich dicht te slaan. Dat blijkt overigens nog uit andere cijfers. Zo heeft liefst 9,6% van de Oost-Vlaamse werknemers de laatste twee jaar zelf ontslag genomen bij een firma. Hun collega's uit Vlaanderen en België deden dat minder frequent (respectievelijk 7,5% en 7,9%).

Ondanks dit hoog cijfer hebben de Oost-Vlamingen toch niet meteen het grootste vertrouwen in de Belgische economie. Liefst 75,4% van hen denkt dat het moeilijk tot zeer moeilijk is om op de huidige arbeidsmarkt een nieuwe job te vinden.

Werkatmosfeer en discriminatie binnen de Oost-Vlaamse 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 700 Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlamingen dan toch zouden beslissen om van werk te veranderen, vormt voor liefst 57,4% een slechte werksfeer een heel belangrijke reden. Meer dan de helft (51,0%) 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 (48,4%) en te weinig erkenning en waardering (56,2%). Eveneens opvallend: slechts voor 24,9% vormt een slechte work-life balance een cruciaal element om ontslag te nemen.

Bij sommige redenen lopen de Vlaamse cijfers en die uit de provincie Oost-Vlaanderen vrij parallel. Bij andere items zien we dan weer een duidelijk verschil. Zo hechten Oost-Vlamingen meer belang aan een gebrek aan erkenning en waardering. Ook de jobinhoud, de werkdruk en de werkomgeving zullen in Oost-Vlaanderen iets vaker een mogelijke bron van ergernis vormen. En ook al blijft een slechte sfeer ook hier de belangrijkste factor, verhoudingsgewijs zal het minder vaak een breekpunt vormen dan in de rest van Vlaanderen.

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

Reden	Heel belangrijk Oost-Vlaanderen	Heel belangrijk Vlaanderen
Slechte sfeer op het werk	57,4%	61,4%
Weinig erkenning en waardering	56,2%	52,9%
Slecht salaris	51,0%	51,8%
Slechte relatie met de leidinggevende	48,4%	47,7%
Slechte relatie met de collega's	41,2%	42,5%
Oninteressante jobinhoud	39,7%	36,7%
Slechte bereikbaarheid (woon-werkverkeer)	33,3%	34,0%
Onvoldoende uitdaging in de job	30,4%	28,4%
Slechte work-life balance	27,5%	25,0%
Weinig doorgroeimogelijkheden	24,9%	25,2%
Weinig benutten van eigen talenten	24,9%	23,9%
Slechte werkomgeving (materiaal, ruimte,...)	24,6%	22,8%

Werkdruk	19,4%	20,4%
Onvoldoende autonomie in de job	17,1%	16,2%
Onvoldoende verantwoordelijkheid in de job	15,4%	15,8%
Slecht bedrijfsimago	14,8%	14,8%

Werknemers maken melding van discriminatie bij 1/3e van de ondernemingen in Oost-Vlaanderen

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 werknemers-onderzoek van SD Worx wordt er in drie op de tien Vlaamse ondernemingen gediscrimineerd. Misschien geen echt hoge cijfers, maar zeker ook allerminst geruststellend.

Dezelfde cijfers vinden we terug in Oost-Vlaanderen. Daar is bij 29,4% van de ondernemingen sprake van één of andere vorm van discriminatie.

Op de vraag of hun werkgevers voldoende actie ondernemen tegen discriminatie, antwoorden wel iets meer Oost-Vlaamse werknemers positief dan Vlaamse (79% tegenover 78%).

Oost-Vlaanderen: vaak discriminatie op basis van geloof en politieke overtuiging

Aan de werknemers die binnen de Vlaamse en Oost-Vlaamse ondernemingen discriminatie rapporteerden, vroeg SD Worx om welke soorten het dan wel gaat.

Van de verschillende mogelijkheden worden globaal gezien leeftijd en geslacht het vaakst naar voor geschoven, terwijl ook racisme (huidskleur) vrij hoog scoort.

In vergelijking met de rest van Vlaanderen meldt men in Oost-Vlaanderen wel minder vaak discriminatie op basis van leeftijd (23,4% tegenover 28,2%). Ook op het vlak van taal lijken er binnen de provincie veel minder problemen te zijn. Oost-Vlaanderen scoort dan wel weer opvallend slechter op het vlak van geloof en politieke overtuiging: bij deze twee aspecten zijn de verschillen met Vlaanderen opvallend groot. Ook racisme (huidskleur) en seksuele geaardheid vormen iets vaker knelpunten op de Oost-Vlaamse werkvloer.

Welke vormen van discriminatie vinden plaats binnen uw bedrijf?

	Oost-Vlaamse bedrijven	Vlaamse bedrijven
Leeftijd	23,4%	28,2%
Taal	16,1%	17,6%
Geslacht	16,1%	14,3%
Huidskleur	10,7%	5,6%
Fysieke eigenschappen	10,2%	11,3%
Geloof	10,1%	6,7%
Seksuele geaardheid	8,6%	12,4%
Politieke overtuiging	4,8%	3,9%

De ambitie en het ondernemerschap van de Oost-Vlaamse werknemer

Oost-Vlamingen groeien niet zo 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 1/3e van de Belgische werknemers (33,7%) de ambitie om binnen zijn onderneming verticaal door te groeien. Iets meer dan 1/4e (27%) verkiest horizontale groei. 39,3% houdt zich wat dat betreft eerder op de vlakke en lijkt niet meteen grote ambities te koesteren. Oost-Vlamingen tonen zich iets ambitieuzer. Daar prefereert 36,2% verticale groei tegenover 28,7% horizontale groei. Slechts 35,1% bekijkt het allemaal wat vanop afstand.

De Oost-Vlaming lijkt dus ambitieus, al toont hij zich op dat vlak toch ook wat ambigue. Gevraagd naar de evolutie van de interne doorstromingen binnen de Oost-Vlaamse bedrijven, laten de cijfers eerder een achterstand zien ten opzichte van de rest van het land. De gemiddelde Oost-Vlaming lijkt ofwel vastgeroest aan zijn stoel, ofwel verandert hij intern heel vaak van functie (vier keer en meer). Globaal gezien opteert de Oost-Vlaamse werknemer in theorie dus wel voor verticale groei, maar lijkt het er in de praktijk minder vaak van in huis te komen.

Hoe vaak bent u binnen uw bedrijf al van functie veranderd?			
	Oost-Vlaanderen	Vlaanderen	België
Nooit	65,4%	62,8%	60%
1 keer	12,9%	15,0%	16,6%
2 keer	8,1%	8,1%	8,7%
3 keer	4,9%	6,5%	6,9%
4 keer en meer	8,7%	7,6%	7,8%

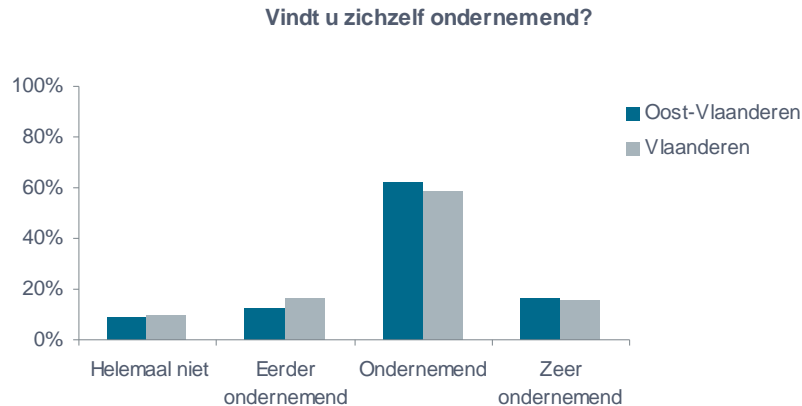
Het belang van opleidingen

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.

Op dat vlak blijkt de gemiddelde Oost-Vlaming niet zo leergierig te zijn. Slechts 1,7% van de ondervraagde werknemers heeft ooit al eens loopbaanonderbreking genomen om zich bij te scholen. De zelfverklaarde ambitie van de Oost-Vlaming blijkt dan weer wel uit zijn interesse voor een persoonsgebonden opleidingsbudget. Liefst 64,6% van hen heeft daar wel oren naar, tegenover slechts 58,4% van de Vlamingen en 64,3% van de Belgen.

Ruime meerderheid van de Oost-Vlamingen vindt zichzelf ondernemend

Oost-Vlaamse werknemers laten uitschijnen dat ze ambitie tonen. Het is dan ook logisch dat een ruime meerderheid van hen zich ondernemend voelt. Zeker in vergelijking met die van Vlaanderen, springen de Oost-Vlaamse resultaten opvallend in het oog. Liefst 62,3% van de ondervraagden vindt zichzelf 'ondernemend', terwijl dat voor 16,2% zelfs 'zeer ondernemend' is. Slechts 8,7% vindt zichzelf niet ondernemend: een cijfer dat in Vlaanderen naar een gemiddelde van 9,5% stijgt.



Net zoals in de rest van Vlaanderen heeft de economische crisis weinig of geen invloed uitgeoefend op het ondernemersgevoel in Oost-Vlaanderen. Liefst 78,8% van de ondervraagde werknemers voelt zich niet meer of minder ondernemend door de crisis, een cijfer dat in Vlaanderen uitkomt op 76%. Slechts 9% van de Oost-Vlamingen voelt zich minder ondernemend door de economische recessie, 12,2% voelt er zich juist meer ondernemend door. Voor Vlaanderen bedragen deze cijfers 9,9% en 14%.

Oost-Vlamingen maken nog niet zo vaak 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 1/5e van de Vlamingen (22,9%) er op zijn werk gebruik van. In Oost-Vlaanderen is dat zelfs nog iets minder: daar werkt 22% van de werknemers ermee.

De effecten van het Oost-Vlaamse personeelsbeleid



Veel Oost-Vlaamse werknemers zijn kortstondig en langdurig ziek
Oost-Vlaanderen kent een positief personeelsverloop

Verzuim: zowel veel kortstondig als langdurig ziekteverzuim in Oost-Vlaanderen

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 Oost-Vlaanderen niet goed scoort. Zowel bij het kortstondig als het langdurig ziekteverzuim blijft de provincie boven het landelijk gemiddelde (Kortstondig: 2,52% tegenover 2,41%. Langdurig: 2,04% tegenover 1,86%).

Voor het kortstondig ziekteverzuim haalt Oost-Vlaanderen zelfs de slechtste score van alle Vlaamse provincies (liefst 2,52%). Bij het langdurig ziekteverzuim doet enkel de provincie Limburg het nog slechter (2,32% tegenover 2,04%).

In vergelijking met hun Belgische collega's zijn Oost-Vlaamse medewerkers dus vaker kortstondig en langdurig afwezig wegens ziekte. Dit heeft mogelijk te maken met de grotere concentratie aan arbeiders die zwaar fysiek werk leveren en daardoor vaker afwezig blijven.

Personeelsverloop: Oost-Vlaanderen scoort goed

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 Oost-Vlaanderen net 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%

Op het vlak van uitstroom volgt Oost-Vlaanderen in grote lijnen het landelijk gemiddelde (15,11% tegenover 15,21%). Een groter verschil is merkbaar bij de instroomcijfers: terwijl het landelijk gemiddelde op 14,95% strandt, piekt Oost-Vlaanderen hier met een score van 16,63%.

Oost-Vlaanderen heeft dus te kampen met een positief personeelsverloop. Binnen de Oost-Vlaamse ondernemingen zijn er het afgelopen jaar meer werknemers aangeworven dan er zijn vertrokken. Met dit resultaat toont Oost-Vlaanderen 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 Antwerpen, Waals-Brabant, Henegouwen en Namen ontsnapt Oost-Vlaanderen aan deze overheersende trend.

Engagement in Oost-Vlaanderen: wat motiveert de Oost-Vlaamse 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.

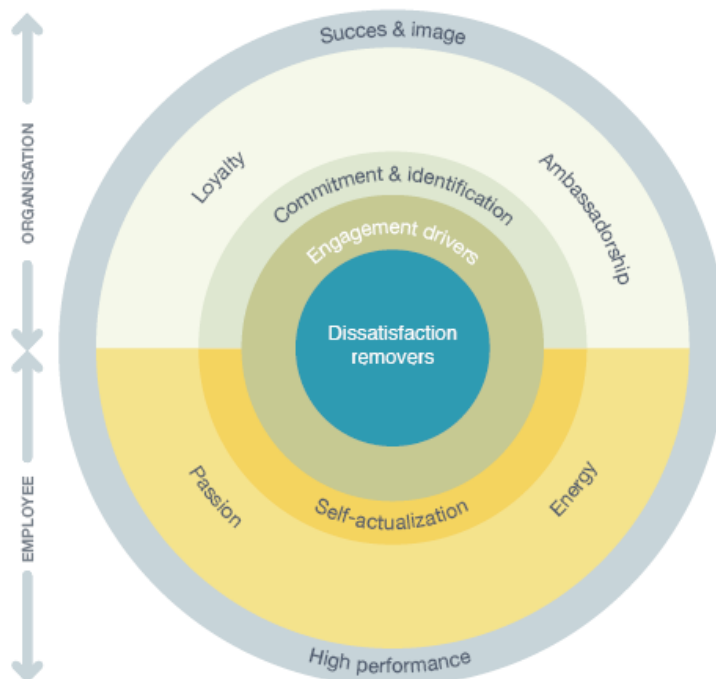
Een tevreden medewerker is niet noodzakelijk een geëngageerde medewerker

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 ontplooiën. 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 ontplooiën.

→ **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 ontplooiën 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.

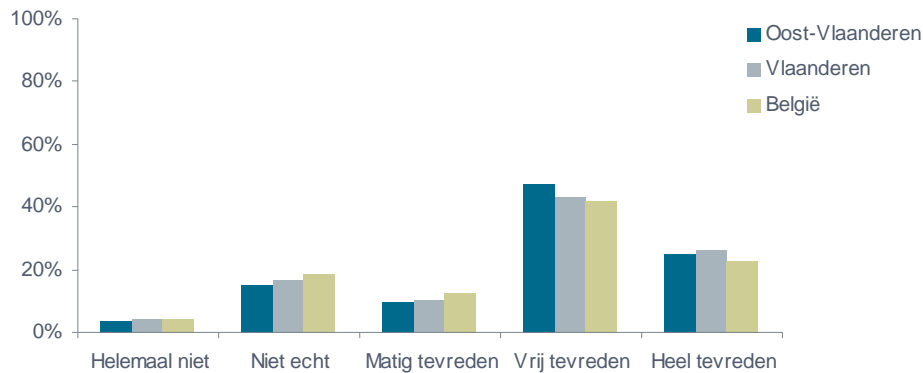
Geëngageerde medewerkers ontplooiën zichzelf volledig waardoor ze gepassioneerd en energiek zijn in hun professionele activiteiten. Hierdoor leveren zij sterke prestaties en extra inspanningen om het succes van hun organisatie te verzekeren.

Oost-Vlamingen: 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.

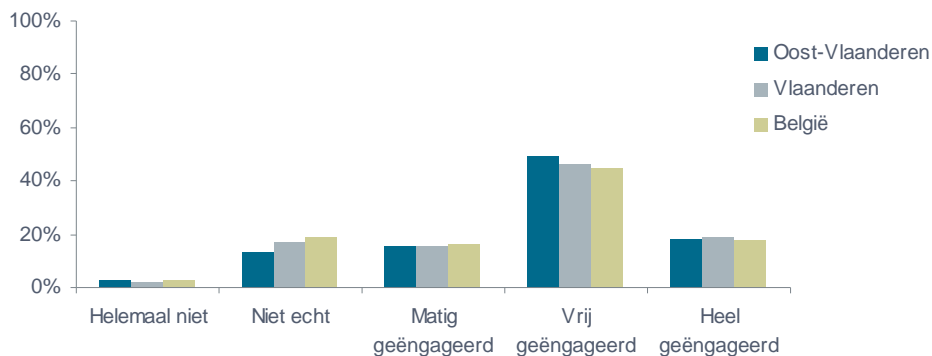
SD Worx ondervroeg 700 Oost-Vlaamse werknemers en peilde daarbij in welke mate zij zichzelf beschouwden als respectievelijk een 'tevreden' medewerker en een 'geëngageerde' medewerker. Die cijfers werden dan vergeleken met de resultaten voor Vlaanderen en heel België.

Bent u een tevreden medewerker?



In vergelijking met hun Belgische collega's zijn Oost-Vlamingen vaker tevreden of zelfs heel tevreden. Als gevolg daarvan zijn ook minder Oost-Vlamingen niet tevreden. Enkel in de categorie 'heel tevreden' scoort Vlaanderen nog iets hoger (26,1% tegenover 25,1% in Oost-Vlaanderen).

Bent u een geëngageerde medewerker?



Hetzelfde goede rapport krijgt Oost-Vlaanderen ook voor de engagementcijfers. Ook hier toont de provincie boven het Vlaamse en Belgische gemiddelde uit in de categorie 'vrij geëngageerd'. In de categorie 'heel geëngageerd' haalt men het Vlaamse gemiddelde en wordt België alweer voorbijgestoken. Ook voelen weer minder Oost-Vlaamse werknemers zich niet geëngageerd.

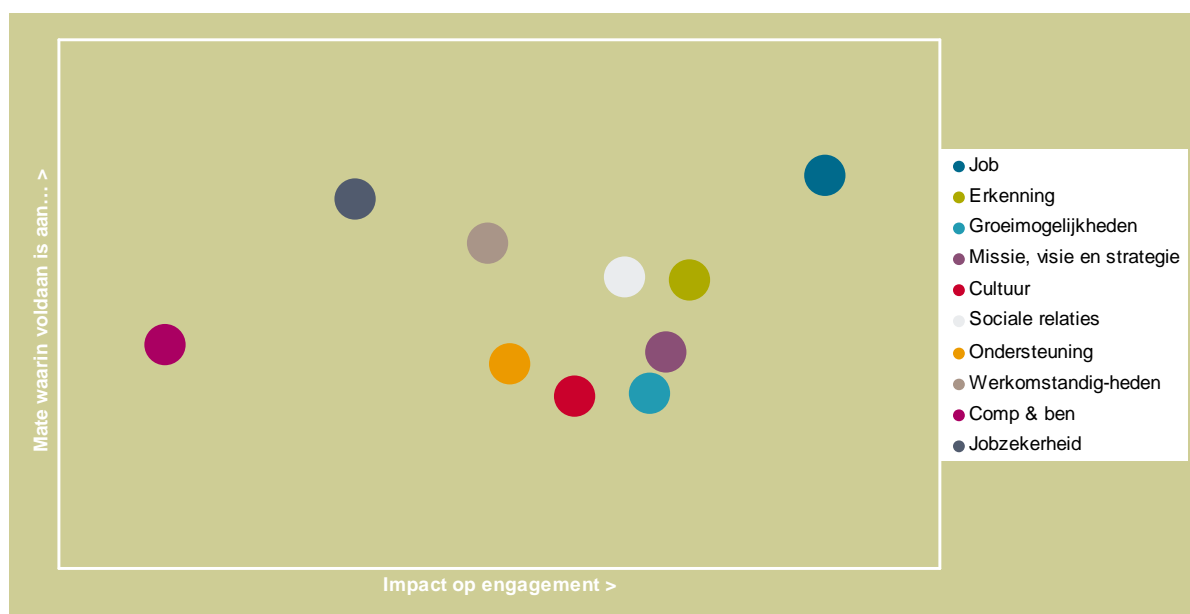
Als we onze blik even buiten de provincie Oost-Vlaanderen richten, merken we overigens dat de Vlaming zich vaker geëngageerd voelt dan de gemiddelde Belg.

Welke factoren maken van Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlaanderen levert dat enkele opmerkelijke resultaten op.

→ Oost-Vlaamse medewerkers zijn vooral geëngageerd door hun jobinhoud

De Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlamingen zich geëngageerd voelen omdat hun jobinhoud voldoet aan hun persoonlijke behoeften en verwachtingen.

→ Oost-Vlaamse werknemers vrij tevreden over de jobzekerheid

De jobzekerheid lijkt in veel Oost-Vlaamse ondernemingen vrij groot te zijn. Anderzijds heeft die zekerheid niet echt veel impact op het engagement van de Oost-Vlaamse 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.

→ Oost-Vlaamse ondernemingen moeten veel belang hechten aan de erkenning van hun medewerkers

Eerder in deze brochure zagen we reeds dat ruim de helft van de Oost-Vlamingen (56,2%) ‘te weinig erkenning’ opgeeft als belangrijkste reden om van job te veranderen. In vergelijking met de gemiddelde Vlaming, hecht een Oost-Vlaamse werknemer dus veel waarde aan deze factor, die bovendien een grote impact heeft op het engagement! Uit bovenstaande tabel blijkt dat veel Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlaamse ondernemingen moet de erkenning van hun werknemers dus een blijvend aandachtspunt vormen!

→ Oost-Vlaamse ondernemingen bieden te weinig groeimogelijkheden

De factor ‘groeimogelijkheden’ heeft in Oost-Vlaanderen een vrij grote impact op het engagement van medewerkers. Toch zijn de Oost-Vlaamse werknemers niet bijster tevreden over de manier waarop hun firma hieraan voldoet (lage score op de verticale as). Oost-Vlaamse 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 liefst meer dan een kwart van de werknemers (27,5%) een heel belangrijke reden vormt om ontslag te nemen.

→ Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlaming 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.

→ Oost-Vlamingen niet bijster tevreden over het loonbeleid

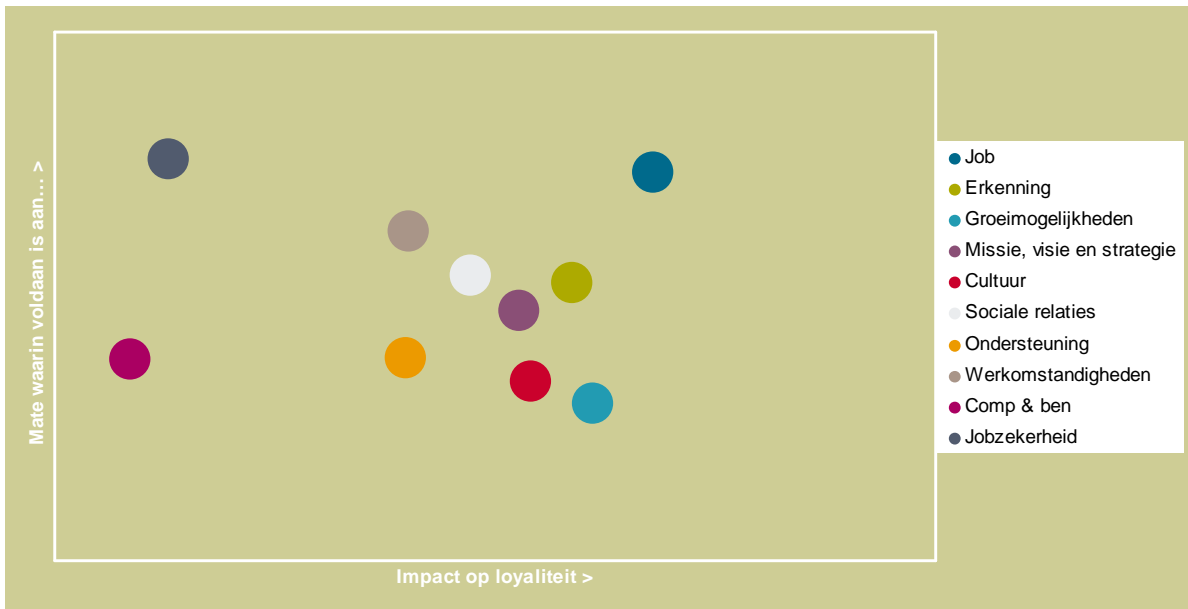
Eerder in deze brochure lazen we Oost-Vlamingen niet meteen tot de grootverdieners van het land behoren. Als reden werd toen naar het groot aantal arbeiders verwezen, in combinatie met de aanwezigheid van enkele sectoren met lagere loonbarema's. Anderzijds wou dan weer 63,2% van de Oost-Vlaamse werknemers niks aan zijn loonpakket veranderen. Uit bovenstaande tabel blijkt nochtans dat niet veel Oost-Vlamingen 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 Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlaming 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 Oost-Vlaming zich niet echt geremd voelt om zelf bij een werkgever op te stappen. Welke factoren moeten de Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlaamse 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 Oost-Vlaamse werkgevers nog veel werk aan de winkel. De gemiddelde Oost-Vlaming 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?

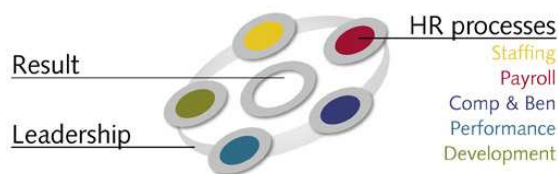
SD WORX, het grootste HR-consultancybedrijf van België, biedt een volledige dienstverlening rond het tewerkstellen van personeel.

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.

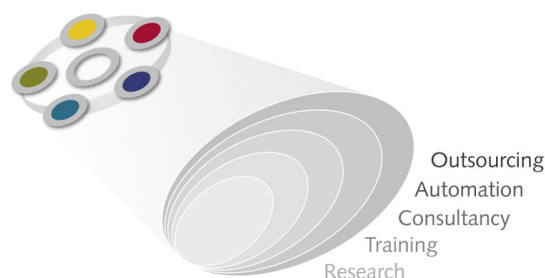
Uw leidinggevendenden moeten ook het HR-beleid mee vorm geven vanuit de strategie van uw organisatie.

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



Result = HR processes x 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.