



“Ne gassreerden buzzesnijer”

Over de West-Vlaamse werknemer en zijn job

Auteur:
Peter Catthoor

Van West-Vlamingen wordt vaak het traditionele beeld opgehangen van een noeste, harde werker die zijn principes en waarden hoog in het vaandel voert. Een beetje conservatiever dan zijn collega's in de rest van Vlaanderen, maar wel iemand die zijn onderneming trouw is. Maar kloppen die clichés ook allemaal wel echt? En bestaat er wel een profiel van 'de gemiddelde West-Vlaamse werknemer'?

Het is uiteraard onmogelijk om uit een heterogene massa van medewerkers een uniek beeldprofiel te schetsen waar iedere individuele West-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 West-Vlaamse beroepsbevolking.

Werken er veel jonge mensen in West-Vlaanderen of slaat de vergrijzing er juist harder toe? Verdient een West-Vlaming veel in vergelijking met zijn collega's in de rest van het land? Is hij een harde werker of 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 West-Vlaanderen.

Daarnaast trokken wij de boer op en ondervroegen 5.000 Belgische werknemers, waaronder 2.900 Vlamingen en 600 West-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 resultaten leverden een inzicht op in het denken en de praktische leefwereld van de West-Vlaamse werknemer.

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

INHOUDSTAFEL

Het profiel van de West-Vlaamse werknemer

pag 4-7

- Veel West-Vlamingen zijn arbeiders
- Een kwart van de West-Vlamingen werkt deeltijds
- Weinig oudere werknemers in West-Vlaanderen

Het loon in de West-Vlaamse ondernemingen

pag 8-11

- West-Vlamingen verdienen veel minder dan de rest van de Belgen
- West-Vlamingen presteren meer onbetaalde overuren
- Meerderheid van West-Vlamingen toch tevreden over zijn loonpakket
- En verder: het belang van geld en luxe, de samenstelling van het loonpakket: meer cash en aanvullende voordelen,...

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

pag 12-19

- Een grote meerderheid van de West-Vlamingen vreest dat hij na zijn 65^{ste} zal moeten blijven werken
- 1/4^e van de West-Vlaamse werknemers heeft plannen om deeltijds te gaan werken
- West-Vlamingen zijn trouwe werknemers
- Er heerst minder discriminatie op de West-Vlaamse werkvloer dan in de rest van Vlaanderen
- En verder: ambitie en ondernemerschap in West-Vlaanderen, het gebruik van social media,...

De effecten van het West-Vlaamse personeelsbeleid

pag 20-21

- West-Vlaamse werknemers zijn vooral langdurig ziek
- West-Vlaanderen kampt met een negatief personeelsverloop

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

pag 22-26

- Een tevreden medewerker is geen geëngageerde medewerker
- Welke factoren maken van West-Vlaamse werknemers geëngageerde medewerkers?
- Wat maakt een West-Vlaming trouw aan zijn onderneming?

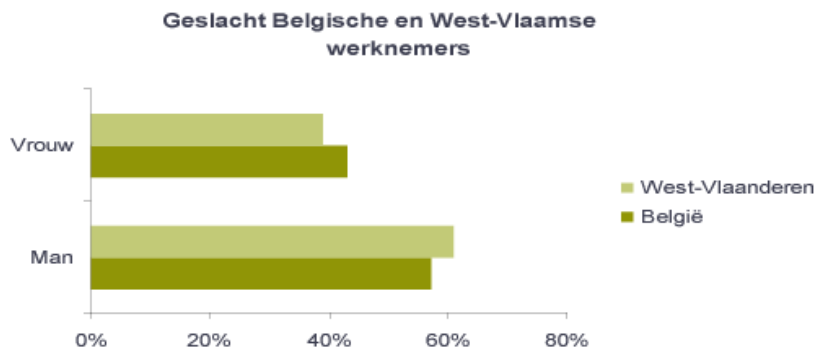
Het profiel van de West-Vlaamse werknemer



- Veel West-Vlamingen zijn arbeiders
- Een kwart van de West-Vlamingen werkt deeltijds
- Er zijn weinig oudere werknemers in West-Vlaanderen

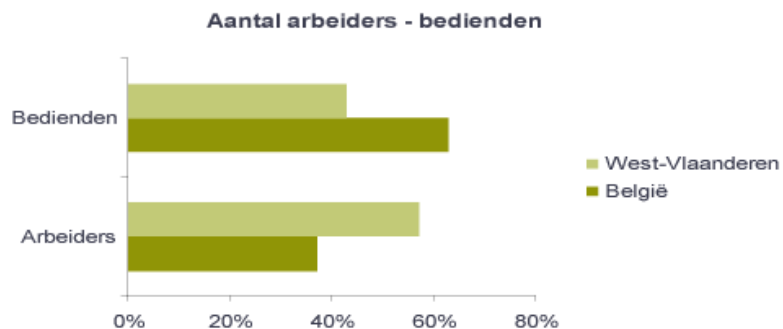
Geslacht: iets meer mannelijke werknemers in West-Vlaanderen

In de West-Vlaamse ondernemingen blijken er gemiddeld iets meer mannen aan de slag te zijn dan in de rest van het land. Van alle Belgische werknemers zijn er 43% vrouwen. In de provincie West-Vlaanderen zakt dit cijfer naar 39%. De West-Vlaamse bedrijfswereld is dus een klein beetje meer een mannenbastion.



Statuut: veel West-Vlamingen zijn arbeiders

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: 63% van de werkende bevolking valt onder een bediendenstatuut, tegenover 37% onder een arbeidersstatuut.



In West-Vlaanderen krijgen we echter een totaal verschillend beeld te zien. Daar slaat de slinger zwaar door in de richting van de arbeiders. Liefst 57% van de beroepsbevolking in West-Vlaanderen valt onder een arbeidersstatuut. Dat is 20% of 1/5^e meer dan het landelijke gemiddelde. Het aandeel van de bedienden zakt hier terug tot ver onder de helft (43%).

Het leeftijdsprofiel van de West-Vlaamse werknemer

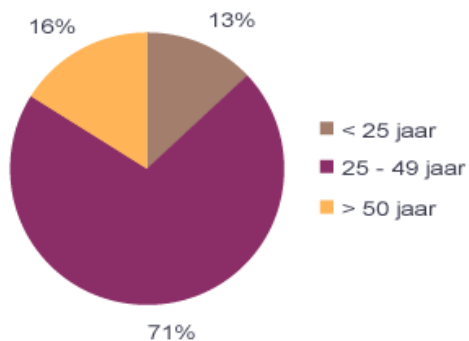
De toename van oudere werknemers op de arbeidsmarkt

West-Europa wordt ouder en grijzer. Ieder jaar stijgt dan ook het aandeel van 50-plussers in de demografische tabellen. Logischerwijs stijgt dan ook het aandeel van oudere werknemers in de beroepsbevolking, al verloopt dit zeker niet volgens dezelfde verhoudingen.

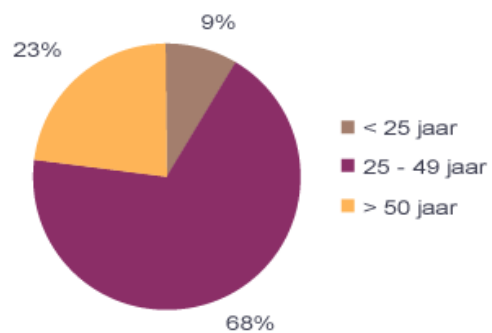
De redenen zijn bekend: onder andere het stelsel van het brugpensioen, de mindere motivatie en efficiëntie, gezondheids- en stressproblemen en de hoge loonlasten maken dat bedrijven niet staan te springen om oudere werknemers lang in dienst te houden. Door de toenemende vergrijzing en de pensioenlast zullen oudere medewerkers echter wel langer aan het werk moeten blijven: een factor die nog wordt versterkt door het feit dat de generatie van de babyboomers (geboren in de 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 aandeel binnen de totale bevolkingsgroep.

Toch is het aandeel van 50-plussers binnen de totale effectieve werkende bevolking de laatste jaren ook gestegen.

**Leeftijdsverdeling Vlaamse werknemers
jaar 2001**



**Leeftijdsverdeling Vlaamse werknemers
vierde kwartaal 2009**

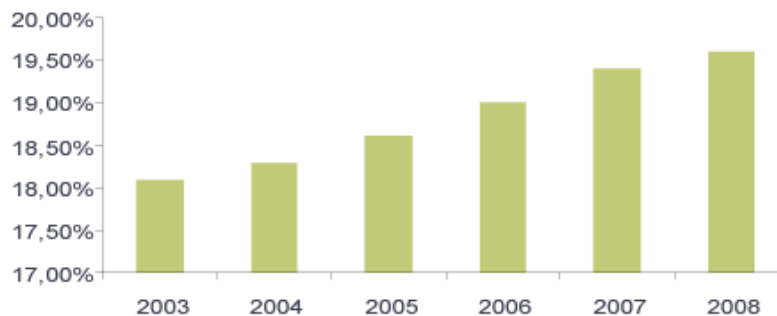


Wanneer we de 50-plussers verder opsplitsen in leeftijdsklassen per vijf jaar kunnen we wel enige nuances maken. Zo is de werkzaamheidsgraad niet voor alle leeftijden gelijk: voor de 50- tot 54-jarigen is die veel groter dan voor de 55 tot 59-jarigen. De werkzaamheidsstijging is voor beide leeftijdscategorieën wel bijzonder groot (+10,8% en +10,7%). Voorlopig is de werkzaamheidsstijging van de 60-plussers nog redelijk beperkt: van alle 60- tot 64-jarigen was in 2000 slechts 11,2% aan het werk, in 2008 was dit 15,7% (+4,5%).

Weinig oudere werknemers aan de slag in West-Vlaanderen

Net als in de rest van Vlaanderen, en bij uitbreiding heel West-Europa, wordt ook in de provincie West-Vlaanderen de bevolking ouder. Als voorbeeld hebben we het aandeel van de leeftijdscategorie 55-64 jaar in vergelijking met de rest van de bevolking even onder de loep genomen.¹

**Aandeel van de leeftijdscategorie 55-64 jaar
binnen de totale bevolking in West-Vlaanderen**

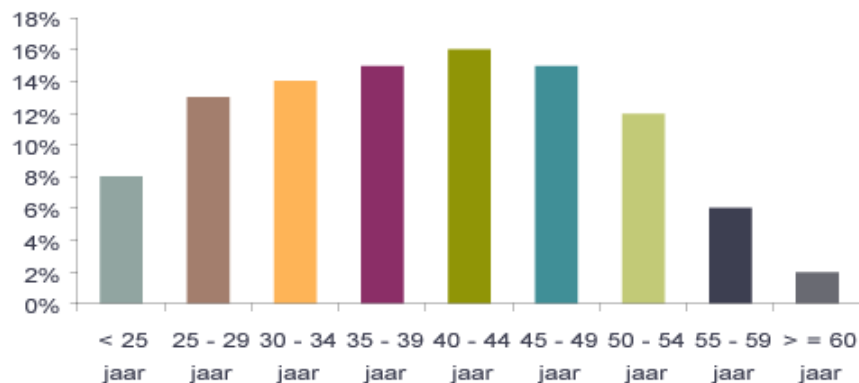


Hierboven kon u al lezen dat de werkzaamheidsgraad en de werkzaamheidsstijging bij 60-plussers voorlopig nog redelijk beperkt blijft. In België valt het huidige aandeel van de 60-plussers op de arbeidsmarkt voorlopig nog te verwaarlozen (2%). In totaal is slechts een goede 8% van de beroepsbevolking 55 jaar of ouder.

West-Vlaanderen volgt deze Belgische lijn. In percentages zijn er nauwelijks verschillen in de leeftijdstabel van de gemiddelde Belgische werknemer en zijn West-Vlaamse collega. Vanaf 25 jaar is er een vrij gelijkwaardige leeftijdsverspreiding, die echter vanaf de leeftijd van 55 jaar een ferme knauw krijgt.

Ook hier is het dus voorlopig wachten op een groeiend aandeel van oudere werknemers en het gevolg van de genomen activeringsmaatregelen.

Leeftijd van de West-Vlaamse beroepsbevolking



¹ Cijfers afkomstig van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE)

De beroepsactieve bevolking in West-Vlaanderen

In het jaar 2008 telde de provincie West-Vlaanderen 1.150.487 inwoners². Daarvan waren er 743.606 inwoners tussen de 15 en 64 jaar, de leeftijdscategorie waarbij men tot de 'beroepsactieve bevolking' wordt gerekend. Binnen deze groep waren er 505.232 personen effectief aan het werk als zelfstandige of in loonverband: dit is 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 behoren. Van die laatste groep waren 2.711.161 personen ook effectief aan het werk: dit leidt tot een verhouding van 66%.

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

Een kwart van de West-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 nieuw 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 (4/5^e, 3/5^e of halftijds). Het aantal firma's dat arbeidsduurvermindering of tijdskrediet invoert, stijgt dan ook. In België werkt 28% van de beroepsbevolking al deeltijds. West-Vlaanderen volgt in grote lijnen deze trend: daar valt 26% van de medewerkers onder één of andere vorm van deeltijdse arbeid.

² Bron: cijfers afkomstig van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (SWE). Voor het jaar 2009 had het SWE nog geen beschikbare cijfers.

Het loon in de West-Vlaamse ondernemingen



West-Vlamingen verdienen veel minder dan de rest van de Belgen

West-Vlamingen presteren meer onbetaalde uren

Meerderheid van West-Vlamingen toch tevreden over zijn loonpakket

De West-Vlaamse werknemer verdient veel minder dan zijn Belgische collega's

De titel van deze rubriek laat aan duidelijkheid niet veel te wensen over. Als we voor zowel de arbeiders als de bedienden de gemiddelde uurlonen in België bestuderen over de periode van april 2009 tot maart 2010 blijkt duidelijk dat de West-Vlaming niet meteen bij de grootverdieners van ons land hoort.

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 €

Het gemiddelde Belgische uurloon bedraagt 28,56 euro. Met 24,01 euro zit de provincie West-vlaanderen daar ver onder. Als we de hele tabel bekijken, dan merken we dat West-Vlaanderen in vergelijking met andere provincies nog niet zo slecht scoort, maar dat het landelijk gemiddelde vooral wordt opgetrokken door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de provincies Vlaams- en Waals-Brabant, waar veel hogere bedienden en kaderleden werken. In vergelijking met de andere Vlaamse provincies (Oost-Vlaanderen, Antwerpen en Limburg) bengelt West-Vlaanderen nog altijd onderaan, maar de verschillen zijn toch veel kleiner. Dat komt omdat er binnen deze provincies meer dan waarschijnlijk veel minder verschillen zijn in de gemiddelde samenstelling van de beroepsbevolking dan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De West-Vlaamse werknemer kost zijn onderneming wel veel minder dan sommige van zijn collega's uit andere provincies. Met een gemiddeld Belgische kostend uurloon van 35,27 euro kan een West-Vlaamse ondernemer met een gemiddeld cijfer van 29,61 euro niet klagen. Ook hier wordt het landelijk gemiddelde vooral opgetrokken door de cijfers uit de provincies Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De verschillen met de andere Vlaamse provincies zijn wel aanwezig, maar veel minder uitgesproken.

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.

De West-Vlaamse werknemer sluit zich hier in grote lijnen bij aan. Dat West-Vlamingen nuchtere mensen zijn, blijkt overigens uit het feit dat de 'middengroep' hier iets groter is dan in de rest van het land.

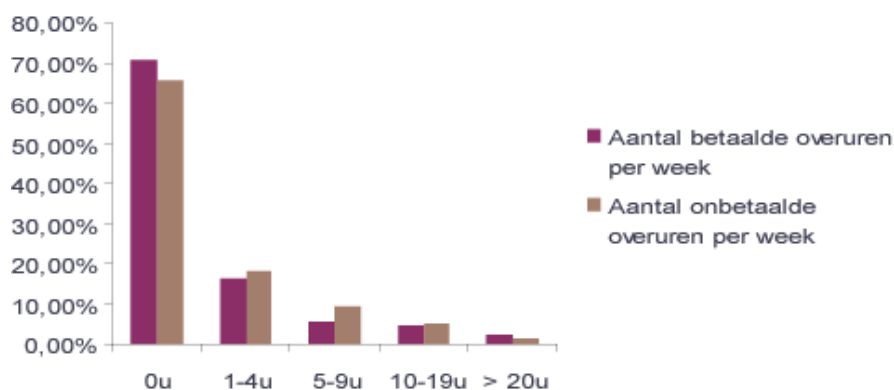
	West-Vlaanderen	Vlaanderen
Ik wil graag veel geld verdienen en een luxueus leven leiden	31,8%	32,7%
Ik zou graag iets meer verdienen	41,1%	38,8%
Ik wil voldoende verdienen om rond te komen	27,1%	28,5%

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 werknemers vaker onbetaalde overuren dan betaalde. Alleen als er écht lang wordt overgewerkt (> 20u), staat er vaker een financiële compensatie tegenover.

Dat blijkt ook de onderzoekscijfers van SD Worx. Zowel in West-Vlaanderen als in de rest van het land worden er meer onbetaalde overuren gepresteerd. De specifieke cijfers voor West-Vlaanderen vindt u uitgespreid in onderstaande grafiek.

Aantal betaalde en onbetaalde overuren per week



Uit deze cijfers blijkt duidelijk dat een meerderheid van de West-Vlaamse werknemers helemaal geen overuren presteren. Medewerkers die toch extra overuren kloppen, worden daar vaker niet voor betaald dan wel.

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.

Ondanks deze evolutie lijkt de meerderheid van de West-Vlamingen best tevreden over zijn loonpakket. Zo wenst liefst 62% er niets aan te veranderen. 21% zou graag meer cash ontvangen in ruil voor minder vrije tijd of aanvullende voordelen. 11,8% is meer Bourgondisch aangelegd: zij verkiezen meer vrije tijd en minder cash of aanvullende voordelen.

	West-Vlaanderen	Vlaanderen
Meer vrije tijd en minder cash/voordelen	11,8%	13,9%
Meer cash en minder vrije tijd	7,1%	5,7%
Meer cash en minder voordelen	13,9%	14,4%
Niets	62%	60%

In vergelijking met de gemiddelde Vlaming is de West-Vlaming dus iets minder gehecht aan meer vrije tijd. In onze provincie zou men iets vaker voor meer cash kiezen ten nadele van vrije tijd.

Hoewel het pakket aanvullende voordelen sterk is gestegen, lijken veel werknemers toch nog altijd de voorkeur te geven aan cash geld. Liefst 13,9% van de ondervraagde West-Vlamingen verkiest baar geld boven benefits als een firmawagen, een sociaal abonnement of maaltijdcheques.

Het werd hierboven al even vermeld: ondanks het groeiend aantal mogelijkheden om zelf (een deel van) je loonpakket te kunnen samenstellen, zegt dat een meerderheid van de Vlamingen niets (60%). In West-Vlaanderen is dat zelf nog iets meer (62%). Dat West-Vlamingen niet staan te springen voor deze nieuwe loonmogelijkheden blijkt ook uit de vraag of men te vinden is voor een totaal nieuw aanvullend verloningssysteem, waarbij een deel van de nutsvoorzieningen of de huisvesting door de werkgever wordt betaald. Terwijl een meerderheid van de Vlamingen hier wel oren naar heeft (54,7%), is de terughoudendheid in West-Vlaanderen een pak groter (slechts 41,8%).

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



Een grote meerderheid van de West-Vlamingen vreest dat ze na hun 65^{ste} zullen moeten blijven werken

Een kwart van de West-Vlaamse werknemers heeft plannen om deeltijds te gaan werken

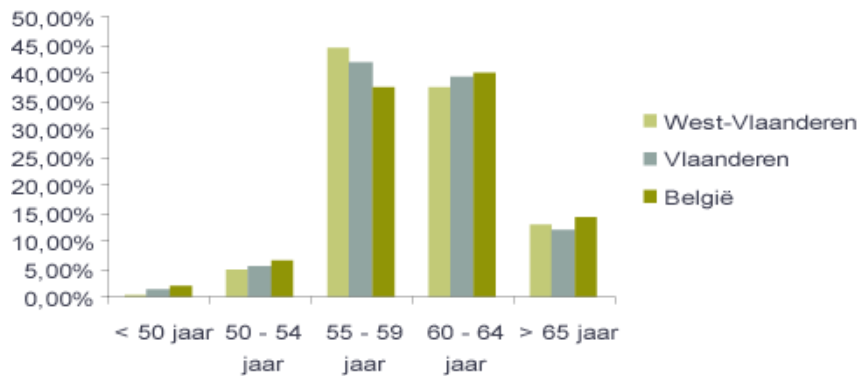
West-Vlamingen zijn trouwe werknemers

Er heerst minder discriminatie op de West-Vlaamse werkvloer dan in de rest van Vlaanderen

Einde loopbaan: een groot verschil tussen droom en realiteit

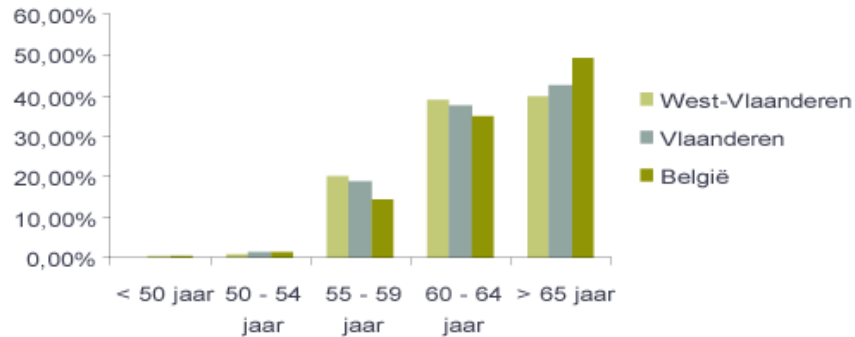
In het vorige hoofdstuk las u al over de toename van het aantal oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Oudere medewerkers denken dan al wat vaker aan hun welverdiende pensioen. De grote meerderheid (82%) van de West-Vlaamse werknemers hoopt om zijn loopbaan te kunnen beëindigen tussen de leeftijd van 55 en 64 jaar. Amper 12,8% is bereid om nog na zijn 65^{ste} te blijven werken, terwijl 5,2% er voor zijn 55^{ste} al de brui aan wil geven.

Wanneer wil u stoppen met werken?



De West-Vlaamse cijfers verschillen niet zo veel van de resultaten die in de rest van Vlaanderen werden genoteerd. Als we echter naar heel België kijken, zijn er wel enkele grotere verschillen merkbaar naarmate we opschuiven naar de uiterste kanten van de tabel. Zo wil een deel van de gemiddelde Belgische werknemer liefst veel vroeger stoppen met werken, terwijl een andere groep er geen probleem mee heeft om nog na zijn 65^{ste} actief te blijven op de arbeidsmarkt.

Wanneer denkt u EFFECTIEF te kunnen stoppen met werken?



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

De verschillen tussen de gewenste pensioneringsleeftijd en diegene die de werknemer in de realiteit verwacht, zijn enorm. Dat blijkt duidelijk als we beide grafieken met elkaar vergelijken. Ten opzichte van hun Vlaamse en Belgische collega's tonen de West-Vlaamse werknemers zich iets nuchterder en realistischer. Verhoudingsgewijs vrezden immers meer Belgen tot na hun 65^{ste} te moeten werken, terwijl ze echter wel vaker dromen om op vroege leeftijd (jonger dan 55 jaar) uit de arbeidsmarkt te kunnen stappen.

Flexibiliteit: deeltijdse arbeid of glijdende werktijden

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.

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.

De nieuwe aanvullende voordelen of 'benefits' blijken populair te zijn op de werkvloer. Toch hechten de West-Vlaamse medewerkers nog meer belang aan flexibiliteit. Gevraagd naar het belang dat aan flexibele arbeidsvormen en/of aanvullende voordelen wordt gehecht, blijkt het eerste aspect veruit het populairste. Zo wordt de top-drie van onderstaande tabel volledig ingenomen door elementen die deel uitmaken van een flexibele arbeidsbenadering.

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

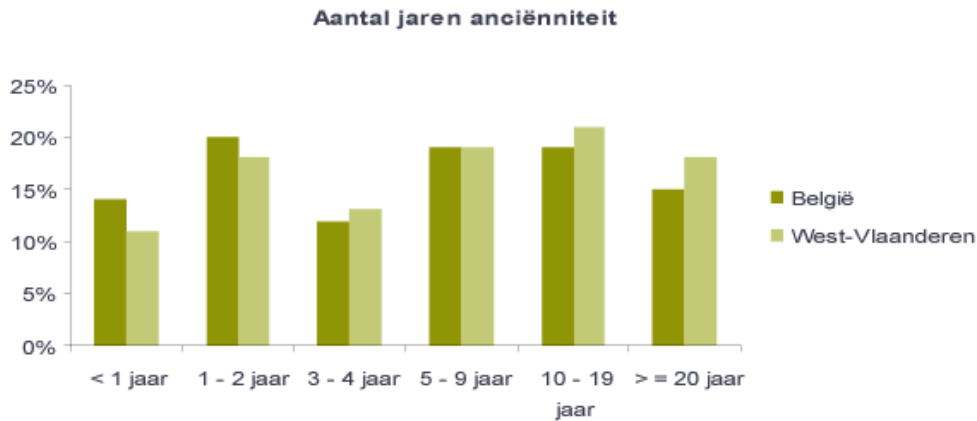
Of het te maken heeft met het feit dat ze iets meer willen verdienen, laten we in het midden. Wel is het zo dat minder West-Vlamingen plannen maken om deeltijds te gaan werken (slechts 26,4% tegenover 29,8% in Vlaanderen en 29,5% in heel België). Eerder in deze brochure zagen we dat een kwart van de West-Vlamingen effectief al deeltijds werkt.

Anciënniteit: West-Vlamingen zijn trouwe werknemers

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. 47,7% van de werkende Belgen wisselt slechts weinig van job. Als we deze cijfers projecteren op de provincie West-Vlaanderen stijgt de laatste categorie tot liefst 65%. Slechts 10% van de West-Vlamingen is al vaak overgestapt naar een andere firma, terwijl bijna een kwart (23,9%) dit al af en toe heeft gedaan.

Eenzelfde trend merken we ook in de anciënniteitscijfers. Naarmate het aantal dienstjaren bij een firma stijgt, groeit in de tabel ook het aandeel van de West-Vlaamse werknemers.



Als we de cijfers naast elkaar leggen zien we dat er meer Belgische werknemers zijn die nog maar enkele jaren bij eenzelfde firma aan de slag zijn. Bij de 'anciens' zien we gemiddeld meer West-Vlaamse medewerkers opduiken.

West-Vlaamse werknemers zijn dus opvallend trouw aan hun werkgever, zeker in vergelijking met de rest van hun Belgische collega's. Zo heeft ook slechts 5,4% van de ondervraagde West-Vlamingen de voorbije twee jaar zelf ontslag genomen bij zijn werkgever. In Vlaanderen stijgt dit gemiddelde naar 7,5%.

Werkatmosfeer en discriminatie binnen de West-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 500 West-Vlaamse werknemers twaalf 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 West-Vlaamse werknemers dan toch zouden beslissen om van werk te veranderen, is voor liefst 61,8% een slechte werksfeer een heel belangrijke reden. Meer dan de helft (51,4%) 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 (48,5%) en te weinig erkenning en waardering (45,7%). Eveneens opvallend: slechts voor 17,5% vormt een slechte work-life balance een cruciaal element om ontslag te nemen.

Deze cijfers verschillen niet zo heel veel met die van de rest van Vlaanderen. Ook hier prijken 'een slechte sfeer' en 'een slecht salaris' ruim op kop en vormt "een slechte work-life balance" niet meteen een impuls om andere oorden op te zoeken (al is de score wel opmerkelijk hoger: 23,9% tegenover 17,5%). In vergelijking met zijn West-Vlaamse collega hecht de gemiddelde Vlaamse werknemer wel iets meer belang aan voldoende erkenning en waardering op het werk. Ook een gebrek aan voldoende uitdagingen of doorgroeimogelijkheden zal Vlamingen rapper een doorn in het oog zijn.

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

Reden	Heel belangrijk West-Vlaanderen	Heel belangrijk Vlaanderen
Slechte sfeer op het werk	61,8%	61,4%
Slecht salaris	51,4%	51,8%
Slechte relatie met de leidinggevende	48,5%	47,7%
Weinig erkenning en waardering	45,7%	52,9%
Slechte relatie met de collega's	40,4%	42,5%
Oninteressante jobinhoud	33,2%	36,7%
Slechte bereikbaarheid	32,9%	34,0%
Slechte werkomgeving	28,2%	28,4%
Onvoldoende uitdaging in de job	21,8%	25,2%
Weinig doorgroeimogelijkheden	21,1%	25,0%
Slechte work-life balance	17,5%	23,9%
Geen band met de bedrijfscultuur	10,4%	11,0%

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

In West-Vlaanderen ogen de cijfers iets optimistischer. Daar is slechts bij een kwart van de ondernemingen (25%) sprake van een of andere vorm van discriminatie.

Op de vraag of hun werkgevers ook voldoende actie ondernemen tegen discriminatie, antwoorden ook meer West-Vlaamse werknemers positief dan Vlaamse (82,5% tegenover 77,9%).

Discriminatie op basis van leeftijd komt het vaakst voor

Binnen de Vlaamse en West-Vlaamse ondernemingen waar er discriminatie op de werkvloer heerst (respectievelijk 30% en 25%), onderzocht SD Worx om welke soorten het dan wel gaat. Van de verschillende mogelijkheden wordt leeftijd het vaakst naar voor geschoven, gevolgd door geslacht. Racisme (huidskleur, taal) en fysieke eigenschappen scoren ook vrij hoog, terwijl politieke overtuiging, geloof en seksuele geaardheid minder zorgen baren.

In de West-Vlaamse ondernemingen wordt er dus iets minder gediscrimineerd dan in de rest van Vlaanderen. Toch scoort de provincie slechter op het vlak van fysieke eigenschappen, politieke overtuiging en seksuele geaardheid.

Welke vormen van discriminatie vinden plaats binnen uw bedrijf?

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

De ambitie en het ondernemerschap van de West-Vlaamse werknemer

West-Vlaamse werknemers tonen zich gematigd ambitieus

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 1/4^e (27%) verkiest horizontale groei. 39,3% houdt zich wat dat betreft eerder op de vlakke en lijkt niet meteen grote ambities te koesteren.

De West-Vlaamse werknemer is vaker in die laatste categorie terug te vinden dan in de eerste twee. Liefst 47,5% van de West-Vlamingen houdt zich op de vlakke. Exact 1/4^e (25%) prefereert een horizontale groei, terwijl 27,5% voor een verticale groei kiest. Cijfers die toch opmerkelijk lager liggen dan het landelijk gemiddelde en laten uitschijnen dat West-Vlaamse werknemers eerder gematigd ambitieus zijn. Ze lijken over het algemeen tevreden met hun job of hebben alleszins minder grote ambitie om echt door te groeien dan hun Belgische lotgenoten.

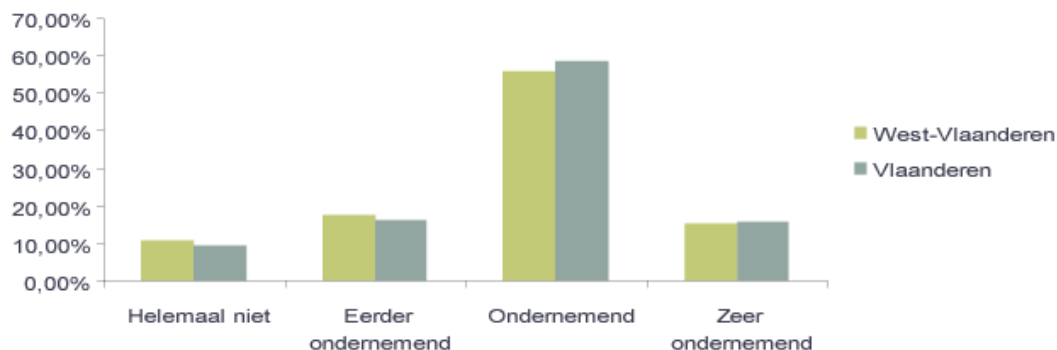
Ondanks het feit dat meer werknemers, en dus ook West-Vlamingen, kiezen voor een verticale groei dan voor een horizontale, lijkt de honger naar kennis toch opvallend groot. Zo verkiest liefst 51,1% van de West-Vlaamse medewerkers om op het werk zaken bij te leren in plaats van er veel geld te verdienen. Bij de gemiddelde Vlaamse werknemer stijgt dit cijfer zelf naar 55%. Liefst 58,4% van de Vlamingen is dan ook voorstander van een persoonsgebonden opleidingsbudget. In West-Vlaanderen, waar het grootste aantal werknemers zich op de vlakke houdt, zakt dit percentage tot 47,1%.

Meerderheid van de West-Vlamingen vindt zichzelf ondernemend

Ondanks het feit dat de vorige rubriek liet uitschijnen dat West-Vlamingen eerder matig ambitieus zijn op hun werk, beschouwen ze zichzelf toch vaak als ondernemend. 15,2% van hen omschrijft zichzelf zelfs al 'zeer ondernemend'. Slechts 10,8% vindt van zichzelf dat hij helemaal niet ondernemend is.

Op dit vlak verschilt de West-Vlaamse werknemer dan ook amper van zijn Vlaamse collega's. Als we deze vraag op heel Vlaanderen projecteren, verschillen de cijfers meestal nog geen volle procent.

Vindt u zichzelf ondernemend?



De economische crisis lijkt overigens weinig invloed te hebben op de ondernemingszin van de West-Vlaamse werknemers. Op de vraag of ze zich meer of minder ondernemend voelen door de crisis, antwoordt liefst 76,8% dat dit bij hen hetzelfde blijft. De crisis lijkt zelfs een motiverend effect te hebben, want 13,2% voelt er zich meer ondernemend door. Voor 10% van de West-Vlamingen heeft de recessie het omgekeerde effect: zij vinden zichzelf nu minder ondernemend.

West-Vlamingen maken iets minder gebruik van de 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 een 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 (21,8%) er op zijn werk gebruik van. In West-Vlaanderen is dat voorlopig zelf nog iets minder: daar werkt slechts 15% van de werknemers ermee.

De effecten van het West-Vlaamse personeelsbeleid



West-Vlaamse werknemers zijn vooral langdurig ziek

West-Vlaanderen kampt met een negatief personeelsverloop

Verzuim: kortstondig ziekteverzuim het laagst in West-Vlaanderen

Binnen de HR-terminologie spreekt men van 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, scoort West-Vlaanderen heel goed op het vlak van kortstondig ziekteverzuim. Met een gemiddeld cijfer van 2,08% blijft het vrij ruim onder het landelijk gemiddelde van 2,41%. Ook voor het langdurig ziekteverzuim scoort West-Vlaanderen lager dan het Belgische cijfer, al zijn de verschillen hier slechts héél miniem (1,85% tegenover 1,86%).

In vergelijking met hun Belgische collega's zijn West-Vlaamse medewerkers dus vaker langdurig ziek dan kortstondig.

Personeelsverloop: West-Vlaanderen scoort slecht

Het totale personeelsverloop bestaat uit de som van de instroom en de uitstroom van werknemers. Als we deze personeelsbeweging onder de loep nemen voor de periode van april 2009 tot en met maart 2010, merken we dat West-Vlaanderen enkel de provincies Limburg en Luxemburg achter zich moet laten. In de andere Vlaamse en Belgische provincies, en in de Brusselse hoofdstad, was de instroom en uitstroom van medewerkers het afgelopen jaar opmerkelijk groter.

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 de instroom van personeel scoort West-Vlaanderen laag: enkel de provincie Limburg doet het nog slechter. In vergelijking met de rest van het land kan West-Vlaanderen de uitstroom van medewerkers wel enigszins binnen de perken houden, maar door het lage instroomcijfer vertoont het totale plaatje een negatief percentage.

West-Vlaanderen heeft dus te kampen met een negatief personeelsverloop. Binnen de West-Vlaamse ondernemingen zijn er het afgelopen jaar dus meer werknemers vertrokken dan dat er werden aangeworven. Hoewel het totale nationale cijfer ook negatief is (-0,27%), is het duidelijk dat West-Vlaanderen hier niet goed scoort en net als enkele andere provincies waarschijnlijk een zware tol betaalt voor de economische crisis.

Engagement in West-Vlaanderen: wat motiveert de West-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.

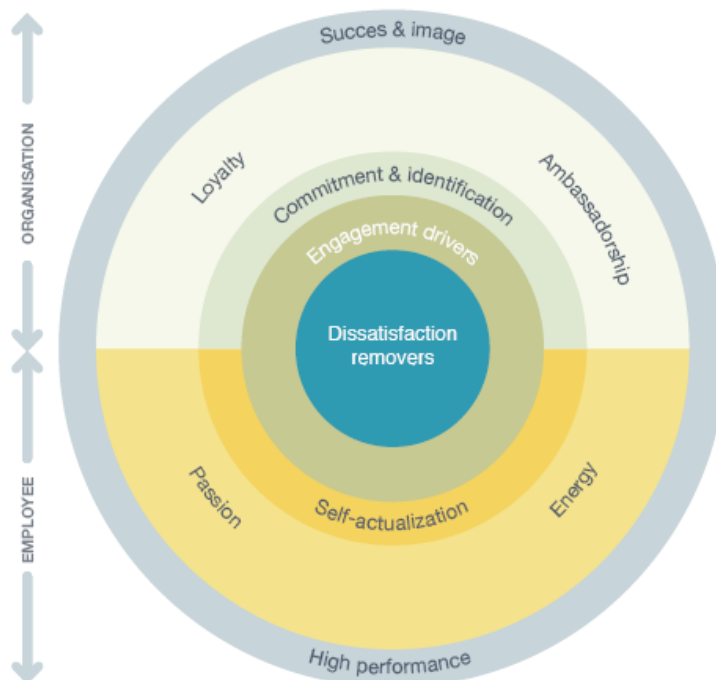
Een tevreden medewerker is geen geëngageerde medewerker

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.

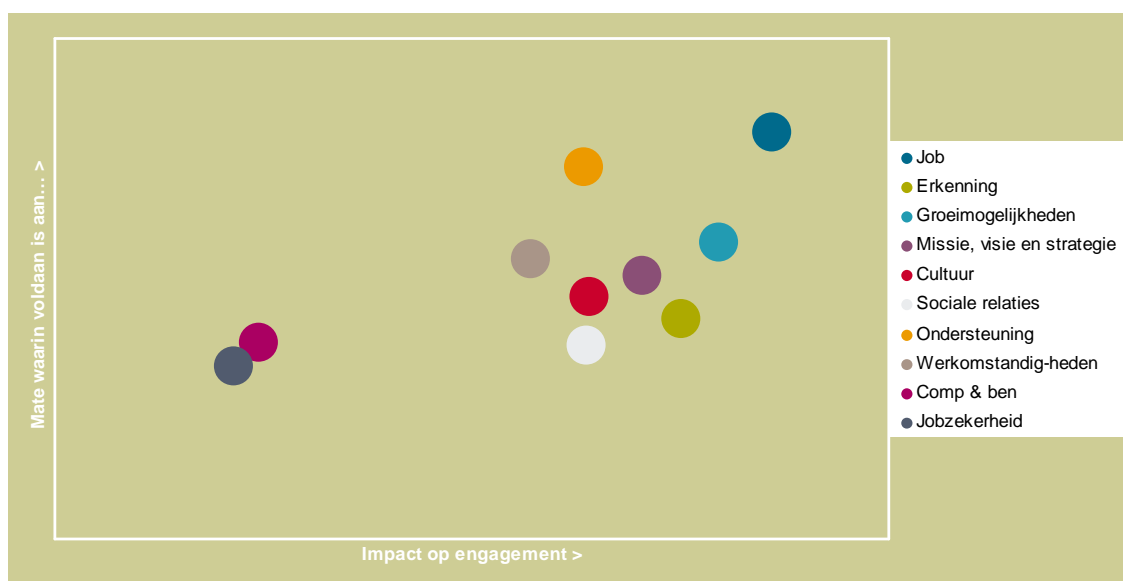
Welke factoren maken van West-Vlaamse werknemers geëngageerde medewerkers?

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 West-Vlaamse werknemer nu vooral van belang? In deze brochure spitsen 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 West-Vlaamse 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 West-Vlaanderen levert dat enkele opmerkelijke resultaten op.

→ *West-Vlaamse medewerkers zijn vooral geëngageerd door hun jobinhoud*

De West-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 West-Vlaamse medewerkers zich geëngageerd voelen indien hun jobinhoud voldoet aan hun persoonlijke behoeften en verwachtingen.

→ *West-Vlamingen voelen zich ondersteund op hun werk*

Veel West-Vlamingen zijn tevreden over de manier waarop zij op hun werk worden ondersteund. Deze factor heeft ook een vrij grote impact op engagement, en mag dus door de lokale ondernemingen zeker niet verwaarloosd worden.

→ *West-Vlaamse ondernemingen bieden te weinig groeimogelijkheden*

De factor groeimogelijkheden heeft in West-Vlaanderen een aanzienlijk grote impact op het engagement van werknemers. Toch is er binnen de West-Vlaamse ondernemingen nog ruimte voor verbetering op dit vlak. Firma's die via geëngageerde medewerkers extra succesvolle resultaten willen boeken, moeten dus de nodige aandacht schenken aan voldoende groeimogelijkheden op de werkvloer.

→ *Weinig erkenning en sociale relaties op de West-Vlaamse werkvloer*

West-Vlamingen lopen niet meteen hoog op met de erkenning die ze van collega's of leidinggevenden krijgen voor hun geleverde arbeid. Van de sociale relaties met diezelfde mensen lijken ze ook niet meteen heel wild te worden. Dat zagen we ook al eerder in deze brochure, toen liefst 45,7% van de West-Vlaamse werknemers de factor "te weinig erkenning en waardering" aanduidde als een heel belangrijke reden om ontslag te nemen. Een "slechte sfeer" en een "slechte relatie met de leidinggevende" scoorden zelfs nog veel hoger: 61,8% en 48,5%.

Nochtans hebben deze factoren een grote impact op het engagement van zulke medewerkers. West-Vlaamse ondernemingen kunnen voor zichzelf dus een grote meerwaarde creëren door op deze factoren in te werken en er aandacht aan te besteden.

→ *West-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 West-Vlaming vindt echter dat de bedrijven niet altijd voldoende duidelijk laten uitschijnen wat hun missie of cultuur nu eigenlijk is. Bedrijven missen zo soms nog teveel kansen om hun medewerkers zich met hun onderneming te laten identificeren.

→ *West-Vlamingen niet bijster tevreden over hun loon en over werkzekerheid*

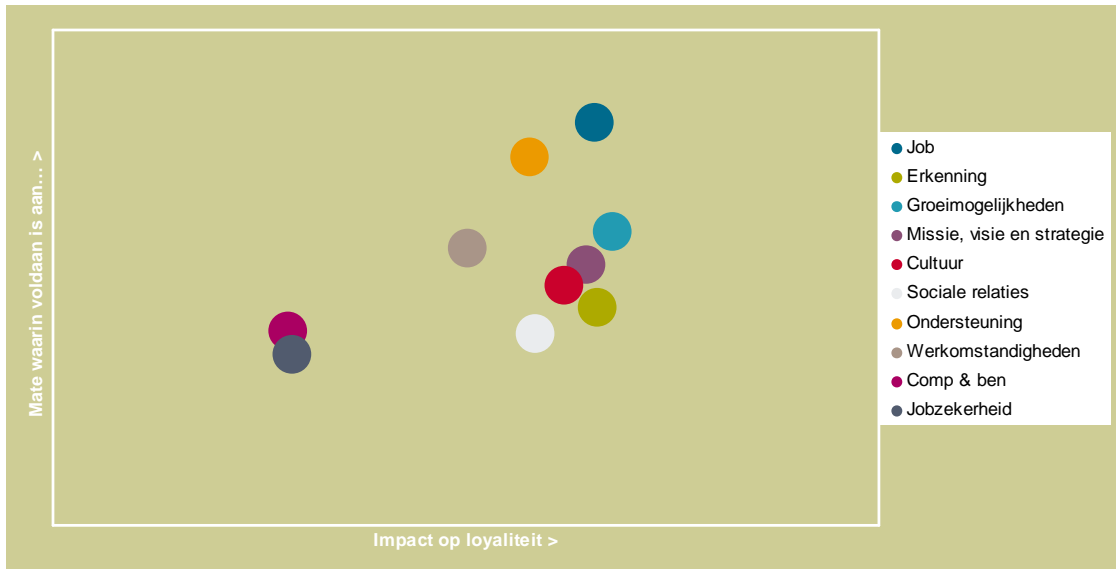
Uit bovenstaande tabel blijkt dat West-Vlamingen niet meteen de loftrumpet zwaaien als het op loon (comp&ben) en werkzekerheid aankomt. Dit mag weinig verbazing wekken, want eerder in deze brochure zagen we reeds dat West-Vlamingen niet meteen tot de grootverdieners van dit land behoren.

Deze dissatisfactie removers zijn nochtans noodzakelijk om medewerkers tevreden te houden. En pas wanneer een medewerker tevreden is, kan hij evolueren tot een geëngageerde medewerker (vandaar ook de geringe impact op engagement voor deze twee factoren).

De ondernemingen in West-Vlaanderen mogen deze conclusies dus niet achteloos naast zich neer leggen. Zonder een oplossing voor deze broeihaarden van mistevredenheid, zal een onderneming er niet in slagen om zijn medewerkers geëngageerd te krijgen voor zijn zaak. Het spreekt uiteraard voor zich dat de huidige economische crisis in dit specifieke verhaal ook een grote rol speelt.

Wat maakt een West-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 West-Vlamingen trouwe medewerkers zijn. Welke factoren moeten de West-Vlaamse ondernemers dan zeker verzorgen en versterken om deze trend te behouden en hun medewerkers nog meer aan zich te binden?



Net als bij het algemene engagementresultaat, merken we dat de factoren 'job' en 'ondersteuning' een grote impact hebben op de loyaliteit van de West-Vlaamse werknemer. De meeste ondernemingen zijn zich hier ook van bewust, want beide aspecten scoren hoog op de waarderingsbarometer (verticale as).

Ook op het vlak van loyaliteit is er echter verbetering mogelijk voor factoren als cultuur, missie en strategie, groeimogelijkheden, erkenning en sociale relaties. De impact van deze engagement drivers op de trouw van een medewerker is immers vrij groot. Toch lijken de West-Vlaamse ondernemingen er niet meteen veel aandacht aan te besteden. De gemiddelde West-Vlaamse medewerker vindt deze zaken binnen zijn organisatie immers nog te weinig terug om een echt gevoel van verbondenheid en trouw met zijn firma te ontwikkelen. Een trouwe medewerker zal nochtans 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.

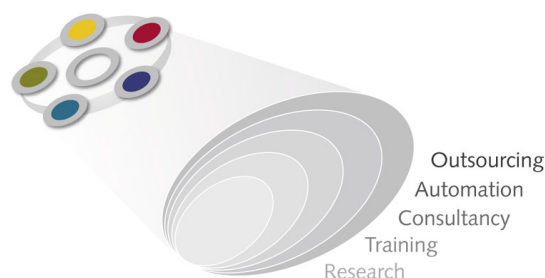
Uw leidinggevendenden moeten ook het HR-beleid mee vorm geven vanuit de strategie van uw organisatie.

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.