

HR in België

Randstad (2003), *Ervaringen en verwachtingen van werknemers*, 112 p.

Sinds 2000 verricht Randstad jaarlijks een studie rond thema's die gerelateerd zijn aan arbeid en arbeidsmarkt. Dat jaar gaven 5 000 werkgevers aan hoe zij aankeken tegen de grote uitdagingen voor de toekomst: de schaarste aan werknemers, de nood aan flexibiliteit en het mobiliteitsprobleem. In 2001 werden dezelfde thema's bekeken door de werknemers. In 2002 werden zowel werkenden, niet-actieven als studenten bevraagd rond voor hun relevante thema's. Dit jaar werd het human resourcesbeleid in de Belgische ondernemingen onderzocht. 3 000 werknemers gaven aan wat zij verwachten van het human resourcesbeleid en vervolgens hoe tevreden zij hierover waren.

Traditiegetrouw wordt de studie breed opgevat. Achtereenvolgens kwamen de volgende thema's aan bod: de rol van de HR-dienst, de dagelijkse werkorganisatie, de salarispolitiek, leren op het werk, de toekomstperspectieven, de interne communicatie, de arbeidstevredenheid, evaluatiegesprekken, ongewenst gedrag en het mobiliteitsbeleid. In deze bijdrage beperken we ons tot enkele belangrijke vaststellingen.

Redelijk tevreden

Werknemers blijken al bij al redelijk tevreden over de personeelsdienst. Verrassend is dat arbeiders hier een hogere gemiddelde score (7,3) laten optekenen dan bedienden (6,9) en kaderleden (7). Dit hangt echter duidelijk samen met lagere verwachtingen van de arbeidersgroep. De helft verwacht in feite niets. Indien men iets verwacht dan beperkt dit zich tot traditionele aspecten als correcte administratie en regelingen inzake werkuren en vakan-

tie. Bedienden en kaderleden leggen bijkomend meer accent op opleiding, interne communicatie en salarispolitiek.

Gas geven en terugnemen

De dalende economische conjunctuur heeft duidelijk effect op het aantal gepresteerde overuren. Slechts één op vier werknemers verrichtte in de eerste helft van 2002 betaalde overuren. Eén op vijf verrichtte onbetaalde overuren. Over de gehele populatie komen we gemiddeld op 13 betaalde

en 12 onbetaalde overuren over een termijn van 6 maanden. Ook bij de kaderleden valt het allemaal nogal mee. Slechts één op drie geeft aan overuren te hebben verricht.

Werknemers zijn van mening dat hun bedrijf niet echt openstaat voor minder gaan werken (deeltijds werk, tijdskrediet, onbetaald verlof). Vrouwen, bedienden, werknemers in grote bedrijven en werknemers bij de overheid zijn gemiddeld positiever over hun werkgever. Mannen geven aan dat hun werkgever minder negatief staat ten aanzien van tijdskrediet dan ten aanzien van deeltijds werken.

Salarispolitiek?

Voor de helft van alle werknemers bestaat er geen salarispolitiek in het bedrijf. Dit aandeel ligt nog hoger bij arbeiders, jonge werknemers en werknemers in kleine bedrijven. Slechts de helft van alle werknemers denkt dat er een functieclassificatie-

systeem in het bedrijf bestaat. Voor slechts 60% van deze groep is dit systeem voldoende duidelijk. Een meerderheid van de werknemers geniet van extralegale voordelen. Bij kaderleden is dit bijna 80%, bij bedienden en arbeiders iets meer dan de helft. Qua sector scoren de overheids- en de non-profit-sector hier lager dan gemiddeld. Verrassender is dat de verschillen tussen arbeiders en bedienden enerzijds en kaderleden anderzijds de voorbije jaren nog zijn toegenomen. Kaderleden rapporteren meer een toename inzake extralegale voordelen. Ook tussen kleine en grote bedrijven zijn de verschillen toegenomen.

Opleiding

Van alle werknemers heeft 40% in het voorbije jaar minstens één opleiding gevolgd. De traditionele verschillen (arbeiders, bedienden, kaderleden, jonge werknemers, oudere werknemers) worden hier vastgesteld. Het beeld inzake opleiding blijft zeer traditioneel. De meerderheid van de opleidingen wordt tijdens de werkuren gegeven en wordt betaald door de werkgever. Ze zijn zeer kort en gericht op de huidige functie. In slechts één op drie gevallen is er overleg tussen werknemer en overste. In slechts één op vijf gevallen komt het initiatief van de werknemer. Werknemers blijken nochtans open te staan voor alternatieven. Bedienden en kaderleden zijn in 70% van de gevallen bereid om ook buiten de werktijd opleiding te volgen. Eén op drie is zelfs bereid om ook zelf te betalen.

Loopbaanplanning en evaluatie

Bij één op drie werknemers wordt de toekomst besproken in het bedrijf. Evaluatiegesprekken vinden plaats bij een kleine minderheid van de werknemers (44%). Ook hier zijn de traditionele verschil-

len merkbaar. Merkwaardig is dat ook leeftijd een negatieve rol speelt. De frequentie begint reeds te dalen na 40 jaar! Ook de tevredenheid over de evaluatiegesprekken daalt naarmate de leeftijd vordert. Gemaakte afspraken tijdens het gesprek worden na verloop van tijd minder uitgevoerd. Blijkbaar vervalt men in veel bedrijven in een soort routine. Dit is des te meer het geval in grote bedrijven.

Personeelstevredenheid

Het peilen van de arbeidstevredenheid is geen marginaal gegeven meer in het Belgische bedrijfsleven. Eén op vier werknemers rapporteert dat dergelijke onderzoeken plaatsvinden in zijn of haar bedrijf. Merkwaardig is dat in één op vijf gevallen de resultaten van dergelijk onderzoek niet worden gecommuniceerd. In nog eens één op vijf gevallen wordt het onderzoek niet gevolgd door acties.

Ongewenst gedrag

Bijna één op drie werknemers zegt dat er 'wel eens' vormen van geweld, pesterijen, discriminatie of ongewenst seksueel gedrag in het bedrijf voorkomen. De scores liggen hoger in grote bedrijven en bij de overheid. Jongeren en starters in het bedrijf melden meer vormen van ongewenst gedrag. Slechts de helft van de ondervraagden weet tot wie zich te wenden in dit geval. De grote meerderheid van de werknemers (70%) is van mening dat indien het probleem zich voordoet het bedrijf of instelling er accuraat op reageert.

*Jan Denys
Randstad*