

Groei en aanwervingen bij de Vlaamse ondernemingen en organisaties

Delagrangé, H. (2014). *Groei en aanwervingen in de Vlaamse ondernemingen en organisaties. Cijfers over groeibedrijven en moeilijkheden bij aanwervingen op basis van de IOA-enquête 2014* (Rapport). Brussel: SERV/Stichting Innovatie & Arbeid.

De groei van een onderneming, of het nu is uitgedrukt in winst, activiteit, productiviteit of aantal werknemers, is een belangrijke maatstaf van succes en wordt gezien als de motor van onze economie. We meten hoeveel Vlaamse ondernemingen en organisaties groeien en denken te groeien, en zoeken het verband met hun personeelsbeleid en product- of dienstinnovatie. Waar groei een motor van vooruitgang is, kan de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt een hinderpaal zijn. Met een korte set van vragen brengen we de problematiek in kaart vanuit het perspectief van de ondernemingen en organisaties. We zoeken uit of er een aantal kenmerken van de onderneming of organisatie zijn die meer dan andere een verband houden met de aanwervingsproblematiek.

De gegevens van dit onderzoek zijn afkomstig van een telefonische enquête. Ze wordt driejaarlijks afgenomen bij een representatieve steekproef van ondernemingen en organisaties uit Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel. Het gaat om bedrijven en organisaties met minstens één werknemer, uit alle sectoren, inbegrepen het onderwijs, de overheid en de social profit. Er werden voor 2014 1078 volledige vragenlijsten afgenomen. De netto-respons (volledige deelnames ten opzichte van weigeringen) lag op 56%. Het gaat om een gestratificeerde steekproef die voor de analyse gewogen wordt.

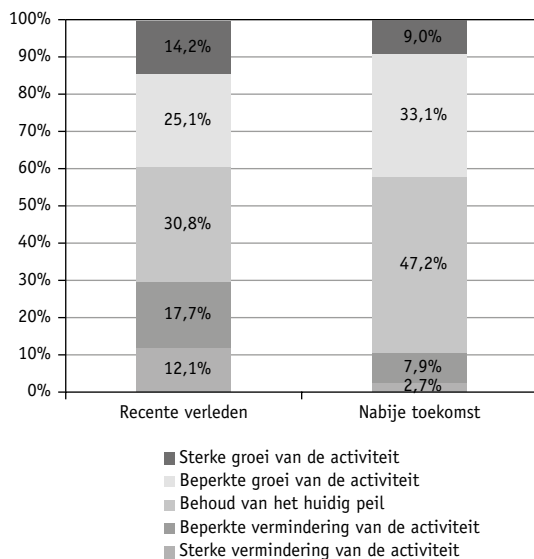
Bijna vier op tien kende groei in de voorbije jaren

In de vragenlijst werden twee vragen opgenomen die ons een rudimentair idee moeten geven van de economische toestand van de onderneming of organisatie. We vroegen op basis van een vijfpuntenschaal een inschatting te maken van de evolutie van de activiteit in de voorbije drie tot vijf jaar, en welke verwachting men heeft voor de komende drie tot vijf jaar.

Het meest gegeven antwoord op de vraag naar de beoordeling van de evolutie van de activiteit van de onderneming of organisatie in het recente verleden, is dat het huidige peil behouden bleef. 30,8% van de respondenten geeft dit aan (figuur 1). De tweede grootste groep zijn diegenen die een beperkte groei rapporteren (25,1%). 14,2% geeft aan een sterke groei te hebben gekend. Als we een sterke en beperkte groei samen nemen, komen we op 39,3% groeiende ondernemingen en organisaties. Wat de verwachtingen voor de nabije toekomst betreft, lijken de respondenten voorzigtiger. Bijna de helft kiest voor 'behoud van het huidige peil' (47,2%). Er wordt duidelijk minder vaak 'vermindering van de activiteit' verwacht. Ook zijn er iets minder respondenten die in de nabije toekomst groei verwachten. 42,1% verwacht wel groei maar het grootste deel daarvan verwacht slechts een beperkte groei (33,1%).

Figuur 1.

Groei van de activiteit in het recente verleden en de nabije toekomst



Noot: N = 1078, gewogen op sector en grootte

Bron: IOA-enquête 2014 (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

Uiteenlopende scenario's in de industrie, meeste groei in de quartaire sector

Er zijn een aantal verschillen voor de evolutie in het recente verleden volgens sector (tabel 1). In de industrie gaat het beide richtingen uit: zowel 'beperkte toename' als 'beperkte vermindering' wordt vaker aangegeven, ten nadele van 'behoud'. In de bouw wordt veel meer behoud aangegeven. In de dienstensector is er blijkbaar minder groei op te tekenen en rapporteert men iets vaker een sterke vermindering van de activiteit. De quartaire sector ten slotte kende de meeste groei.

Voor de nabije toekomst liggen de verschillen in dezelfde lijn, maar is men in de industrie duidelijk wat optimistischer dan in de andere sectoren. Ook de dienstensector toont zich iets meer optimistisch. In de quartaire sector geeft men het meest van alle sectoren een sterke groeiverwachting aan. In de bouw lijken de vooruitzichten het minst optimistisch ingeschat te worden.

Tabel 1.

Evolutie activiteit recente verleden en nabije toekomst volgens sector

Evolutie activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)?	Industrie/primair	Bouw	Diensten	Quartair	Totaal
Sterke vermindering van	12,5%	12,6%	15,2%	1,8%	12,1%
Beperkte vermindering	20,3%	17,9%	19,0%	12,5%	17,7%
Behoud van het huidig peil	23,3%	44,0%	29,6%	31,4%	30,8%
Beperkte groei	30,0%	14,7%	24,7%	29,4%	25,1%
Sterke groei	13,9%	10,8%	11,5%	24,9%	14,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Evolutie activiteit nabije toekomst (3 à 5 jaar)?	Industrie/primair	Bouw	Diensten	Quartair	Totaal
Sterke vermindering van	3,4%	3,8%	2,8%	1,4%	2,7%
Beperkte vermindering	10,1%	10,4%	8,6%	3,3%	7,9%
Behoud van het huidig peil	39,0%	53,4%	45,7%	52,8%	47,2%
Beperkte groei	37,6%	29,1%	34,9%	27,4%	33,1%
Sterke groei	10,0%	3,3%	8,0%	15,1%	9,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Noten: N = 1078, gewogen op sector en grootte

χ^2 : $p = 0,000$ (recente verleden)/ χ^2 : $p = 0,002$ (nabije toekomst)

Bron: IOA-enquête 2014 (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

Tabel 2.

Evolutie activiteit recente verleden en nabije toekomst volgens scores op de ICO2020

Evolutie activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)?	Geen groei	Beperkte of sterke groei	Totaal
Niet competentiegericht	64,6%	35,4%	100,0%
Competentiegericht	45,9%	54,1%	100,0%
Totaal	60,7%	39,3%	100,0%
Evolutie activiteit nabije toekomst (3 à 5 jaar)?	Geen groei	Beperkte of sterke groei	Totaal
Niet competentiegericht	61,9%	38,1%	100,0%
Competentiegericht	41,9%	58,1%	100,0%
Totaal	57,8%	42,2%	100,0%

Noten: N = 1078, gewogen op sector en grootte; χ^2 : p = 0,000

'Geen groei' is de som van sterke vermindering, beperkte vermindering en behoud van het huidige peil

Bron: IOA-enquête 2014 (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

Groei en competentiegerichtheid

Om de band te zien tussen groei en competentiegerichtheid gebruiken we de ICO2020. Dat is een indicator voor de opvolging van een van de doelstellingen van het Pact 2020 over strategisch competentiebeleid. De ICO wordt uitgedrukt als een percentage van ondernemingen dat op de meerderheid van een reeks items scoort.¹

Er is een duidelijk positief verband tussen groei en competentiegerichtheid²: van de ondernemingen en organisaties die op de ICO2020 scores, geeft meer dan de helft aan dat ze groeien, tegenover maar een derde bij de niet-competentiegerichte ondernemingen en organisaties. We zien een gelijkaardig effect met het al dan niet verwachten van groei in de toekomst (tabel 2).

Groei en innovatie

Innovatie van producten en diensten wordt algemeen gezien als een motor voor groei. Daarom verwachten we een positief verband tussen de groei van de activiteiten, zowel in het verleden als de verwachting voor de toekomst, en de mate waarin de gerealiseerde omzet is gebaseerd op nieuwe of verbeterde producten of diensten.

In de IOA-enquête werd gevraagd naar het 'geïntroduceerd hebben van nieuwe of verbeterde producten, diensten of activiteiten over de periode van

de voorbije twee jaar'. We beperken de analyse voor dit thema tot de private sectoren.³

Productinnovatie op zich (het al dan niet geïntroduceerd hebben van nieuwe producten of diensten) gaat samen met groei. Bedrijven die nieuwe producten hebben geïntroduceerd blijken vaker een beperkte of sterke groei aan te geven dan zij die geen nieuwe producten hebben geïntroduceerd. Met de groei die men in de nabije toekomst verwacht, zien we een gelijkaardig effect, minder uitgesproken maar wel significant (tabel 3).

Het verschil in uitkomsten tussen beide manieren van vragen naar innovatie in verband met de groei in het verleden en de toekomst, is moeilijk te duiden. We zien een positief verband tussen het innovatiecijfer en de verwachting voor de toekomst en een eerder onduidelijk verband tussen het innovatiecijfer en de recente activiteit (uitgezonderd voor 'sterke groei'). Bij het al dan niet introduceren van nieuwe producten is er een duidelijk positief verband met de activiteit in het recente verleden maar niet met de toekomstverwachting.

Aanwervingsmoeilijkheden bij helft van ondernemingen en organisaties

Driekwart werft aan, de helft daarvan ondervindt moeilijkheden

De matchingproblematiek is nadelig voor zowel de ondernemingen, die niet de juiste mensen vinden

Tabel 3.

Productinnovatie volgens activiteit recente verleden en nabije toekomst

Evolutie activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)?	Nieuwe of in belangrijke mate verbeterde producten of diensten geïntroduceerd?		Totaal
	Ja	Neen	
Sterke vermindering van de activiteit	11,4%	9,3%	10,3%
Beperkte vermindering van de activiteit	10,4%	18,7%	15,0%
Behoud van het huidig peil	25,6%	33,9%	30,1%
Beperkte groei van de activiteit	33,6%	24,1%	28,4%
Sterke groei van de activiteit	19,0%	14,0%	16,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
Evolutie activiteit nabije toekomst (3 à 5 jaar)?	Ja	Neen	Totaal
Sterke vermindering van de activiteit	1,4%	3,5%	2,6%
Beperkte vermindering van de activiteit	3,8%	7,0%	5,6%
Behoud van het huidig peil	34,1%	37,1%	35,8%
Beperkte groei van de activiteit	47,9%	43,8%	45,6%
Sterke groei van de activiteit	12,8%	8,6%	10,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Noten: N = 869, ondernemingen uit de private sectoren. Gewogen op sector en grootte

Kendall's tau-b: p = 0,013; Gamma: p = 0,013 (recente verleden)/Kendall's tau-b: p = 0,019; Gamma: p = 0,019 (nabije toekomst)

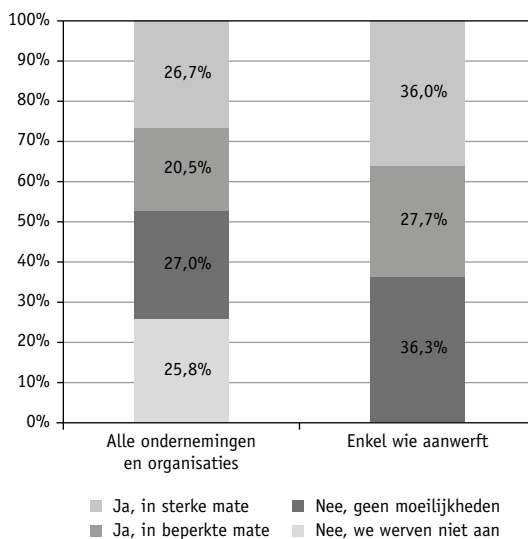
Bron: IOA-enquête 2014 (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

om aan hun vraag naar werk te voldoen, als de werkzoekenden, die geen werk vinden. Het fenomeen van de mismatch kan deels verklaren waarom ondanks een relatieve krapte op de arbeidsmarkt veel vacatures niet ingevuld worden (Herremans et al., 2015). In de editie 2014 van onze enquête hebben we onder meer een nieuwe vraag opgenomen over de moeilijkheden bij aanwerving. We hebben gekozen voor een vrij algemene inschattingvraag: ondervindt men moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden? Zo ja, werd een vervolgvraag gesteld met een aantal mogelijke oorzaken, waar men de belangrijkste moest uit kiezen.

Slechts 25,8% van de ondernemingen en organisaties (figuur 2) werft momenteel niet aan. Van de bijna 75% die wel aanwerft, geeft 36,3% (of 27,0% van het totaal) aan geen moeilijkheden te kennen. Bijna de helft van alle ondernemingen (47,2%) zegt moeilijkheden te kennen bij het aanwerven: 20,5% van het totaal in beperkte mate, 26,7% van het totaal in sterke mate.

Figuur 2.

Moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden



Noot: N = 1078, gewogen op sector en grootte

Bron: IOA-enquête 2014 (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

Tabel 4.

Aanwervingen volgens grootte en sector

Grootte	1-9 werknemers	10-49 werknemers	50-199 werknemers	200+ werknemers	Totaal
Nee	26,1%	9,2%	4,7%		22,1%
Ja	73,9%	90,8%	95,3%	100,0%	77,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Sector	Industrie/ primaair	Bouw	Diensten	Quartair	Totaal
Nee	19,0%	19,0%	25,8%	13,4%	22,1%
Ja	81,0%	81,0%	74,2%	86,6%	77,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Noot: N=1078, gewogen op sector en grootte; χ^2 : p=0,000**Bron:** IOA-enquête 2014 (SERV/ Stichting Innovatie & Arbeid)**Tabel 5.**

Moelijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden volgens grootte en sector

Grootte	1-9 werknemers	10-49 werknemers	50-199 werknemers	200+ werknemers	Totaal
Nee, geen moeilijkheden	38,0%	32,3%	31,0%	30,0%	36,4%
Ja, in beperkte mate	25,5%	31,1%	38,1%	50,0%	27,6%
Ja, in sterke mate	36,5%	36,6%	31,0%	20,0%	36,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Sector	Industrie/ primaair	Bouw	Diensten	Quartair	Totaal
Nee, geen moeilijkheden	19,2%	15,7%	35,0%	56,5%	36,3%
Ja, in beperkte mate	32,9%	20,5%	28,2%	27,1%	27,6%
Ja, in sterke mate	47,9%	63,9%	36,8%	16,4%	36,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Noten: N=800, gewogen op sector en grootte χ^2 : p=0,251 (grootte)/ χ^2 : p=0,000 (sector)**Bron:** IOA-enquête 2014 (SERV/ Stichting Innovatie & Arbeid)

Alle grote ondernemingen en organisaties werven aan, iets minder in de diensten

Er is een duidelijk verband tussen grootte en het al dan niet aanwerven: alle grote ondernemingen werven aan. Bij ondernemingen en organisaties met meer werknemers is er een grotere kans dat er aangeworven wordt (van 73,9% bij de categorie een tot negen werknemers tot 100% bij de categorie met tweehonderd of meer werknemers). De verschillen naar sector zijn niet zo uitgesproken, maar wel significant. Er wordt iets vaker aangeworven in

de quartaire sector en iets minder in de diensten-sector (tabel 4).

Aanwervingsmoeilijkheden komen het meest voor in de bouw en de industrie

De mate waarin men moeilijkheden ondervindt bij aanwervingen verschilt niet significant volgens de grootte van de onderneming of organisatie. De cijfers lijken er nochtans op te wijzen dat de moeilijkheden wat groter zijn bij de kleinere

ondernemingen en organisaties, maar de verschillen wegen niet genoeg door om significant te zijn. Volgens sector zijn er wel duidelijke verschillen. De moeilijkheden worden het grootst ingeschat in de bouw (63,9% 'sterke mate') en de industrie (47,9% 'sterke mate'). In de quartaire sector zijn de moeilijkheden beduidend kleiner (16,4% 'sterke mate') (tabel 5).

De situatie ziet er enigszins anders uit wanneer we ook het al dan niet aanwerven in de tabel opnemen (tabel 6). Bij de kleinere ondernemingen worden dan in totaal minder moeilijkheden aangegeven, maar is het aandeel 'ja, in sterke mate' in verhouding groter dan 'in beperkte mate'. Dat betekent dat moeilijkheden bij aanwerving bij kleinere ondernemingen weliswaar minder voorkomen omdat ze minder vaak aanwerven, maar als er moeilijkheden bij aanwerving zijn, dan worden die vaker als 'sterk' ervaren. Mogelijk is dit een effect van de schaal-grootte. Een aanwerving die niet vlot loopt op een beperkt aantal werknemers kan zwaarder wegen op de werking van de onderneming of organisatie, terwijl grotere ondernemingen meer marge hebben om de nood aan nieuwe werkrachten (tijdelijk) op een andere manier op te vangen. Het zou ook, of tegelijk, een kwalitatief probleem kunnen zijn, waarbij kleinere ondernemingen op zoek zijn naar werknemers die minder beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Volgens sector zien we eveneens significante verschillen wanneer we het al dan niet aanwerven opnemen in de tabel. Ook daar zien we dat minder aanwervingen in het geheel gepaard gaan met meer moeilijkheden als er wel aangeworven wordt, met name in de industrie en de bouw. In de quartaire sector wordt er vaker aangeworven én kent men minder vaak problemen. De dienstensector neemt een positie in die lijkt op deze van de industrie en de bouw. Er zijn in de diensten in verhouding zeer veel kleine ondernemingen.

Kwalificatie is het voornaamste probleem

Van de ondernemingen en organisaties die aanwerven en daarbij moeilijkheden ondervinden geeft iets meer dan de helft (54,3%) aan dat de kandidaten die zich aanbieden niet voldoen aan de vereisten (tabel 7). We kunnen ook het item 'schoolverlaters zijn niet goed voorbereid op een professionele loopbaan' (10,8%) als een kwalificatieprobleem beschouwen. Hierdoor komt de kwalificatieproblematiek in ruimere zin op 65,1% en vormt dit zo het voornaamste probleem dat de respondenten ervaren bij aanwervingen. Het gebrek aan kandidaten komt op de tweede plaats (21,1%). Te hoge looneisen worden veel minder als het voornaamste probleem geregistreerd (8,3%). De categorie

Tabel 6.

Moeilijkheden bij aanwerving volgens grootte en sector, met inbegrip van 'niet aanwerven'

Grootte	1-9 werknemers	10-49 werknemers	50-199 werknemers	200+ werknemers	Totaal
Nee, we werven niet aan	30,0%	12,8%	8,7%		25,8%
Nee, geen moeilijkheden	26,6%	28,2%	28,3%	30,0%	27,0%
Ja, in beperkte mate	17,9%	27,1%	34,8%	50,0%	20,5%
Ja, in sterke mate	25,5%	31,9%	28,3%	20,0%	26,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Sector	Industrie	Bouw	Diensten	Quartair	Totaal
Nee, we werven niet aan	24,7%	23,9%	29,4%	15,3%	25,7%
Nee, geen moeilijkheden	14,4%	11,9%	24,7%	47,8%	27,0%
Ja, in beperkte mate	24,7%	15,6%	19,9%	23,0%	20,5%
Ja, in sterke mate	36,1%	48,6%	25,9%	13,9%	26,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Noot: N = 1077. Gewogen op sector en grootte; χ^2 : p = 0,000

Bron: IOA-enquête 2014 (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

'andere' werd door slechts 5,6% van de respondenten aangegeven, wat er op wijst dat de meesten zich wellicht in de aangeboden categorieën konden terugvinden.

Aanwervingen vooral, maar niet uitsluitend door groeiers

Er is, zoals te verwachten, een sterk verband tussen al dan niet aanwerven en de evolutie van de activiteit in het recente verleden. Van de ondernemingen en organisaties die een beperkte of sterke groei aangeven, zegt bijna negen op de tien dat ze aanwerven (tabel 8). Bij deze met een beperkte of sterke vermindering is dat (ruim) zes op de tien. Het is opmerkelijk dat de meerderheid van de ondernemingen die aangeven een vermindering van hun activiteiten te kennen, toch aanwerven.

Er is ook een significant verband tussen de groei die men kent in het recente verleden en de mate waarin men, indien er aangeworven wordt, aan geeft moeilijkheden te ondervinden om werknemers met de juiste vaardigheden te vinden: groeiers kennen minder vaak moeilijkheden bij aanwerving.

Dat kan misschien (gedeeltelijk) verklaard worden door het positieve verband tussen de omvang van de onderneming of organisatie en groei. Als we dit nakijken blijkt dit echter niet zo te zijn. Ook wanneer we het grootte-effect weg rekenen blijft er een correlatie van 0,204 tussen groei in het recente verleden en aanwerven, en er blijft nog een 'rest' van -0,038 (negatieve) correlatie tussen groei in het verleden en het hebben van moeilijkheden bij aanwerving.

Tabel 7.

Voornaamste probleem indien moeilijkheden bij het vinden van werknemers met de juiste vaardigheden

Moeilijkheid (slechts één antwoord mogelijk)	Percentage
Er dienen zich geen of te weinig kandidaten aan	21,1%
De kandidaten die zich aanbieden voldoen niet aan de vereisten	54,3%
Kandidaten hebben te hoge eisen qua verloning	8,3%
Schoolverlaters zijn niet goed voorbereid op een professionele loopbaan	10,8%
Andere	5,6%
Totaal	100,0%

Noot: N = 800, ondernemingen en organisaties die aangeven moeilijkheden te ondervinden bij het vinden van werknemers met de juiste vaardigheden, gewogen op sector en grootte

Bron: IOA-enquête 2014 (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

Tabel 8.

Al dan niet aanwerven volgens activiteit recente verleden

Evolutie activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	Aanwerving		Totaal
	Ja	Nee	
Sterke vermindering van de activiteit	58,0%	42,0%	100,0%
Beperkte vermindering van de activiteit	66,5%	33,5%	100,0%
Behoud van het huidig peil	69,7%	30,3%	100,0%
Beperkte groei van de activiteit	86,3%	13,7%	100,0%
Sterke groei van de activiteit	86,3%	13,7%	100,0%
Totaal	74,2%	25,8%	100,0%

Noten: N = 1078. Gewogen op sector en grootte; X^2 : $p = 0,000$; Cramer's V: $p = 0,235$

Bron: IOA-enquête 2014 (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

Tabel 9.

Moeilijkheden bij aanwerving volgens activiteit recente verleden

Evolutie activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	Ondervindt u moeilijkheden om werknemers te vinden met de juiste vaardigheden?			Totaal
	Nee, geen moeilijkheden	Ja, in beperkte mate	Ja, in sterke mate	
Sterke vermindering van de activiteit	27,6%	14,5%	57,9%	100,0%
Beperkte vermindering van de activiteit	40,9%	24,4%	34,6%	100,0%
Behoud van het huidig peil	35,8%	30,6%	33,6%	100,0%
Beperkte groei van de activiteit	35,2%	29,6%	35,2%	100,0%
Sterke groei van de activiteit	40,2%	29,5%	30,3%	100,0%
Totaal	36,4%	27,6%	36,0%	100,0%

Noot: N = 799, ondernemingen en organisaties die aanwerven. Gewogen op sector en grootte; χ^2 : $p = 0,007$; Cramer's V: $p = 0,115$

Bron: IOA-enquête 2014 (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

Geen verband tussen aanwervingmoeilijkheden en competentiegerichtheid (behalve bij de diensten)

Kan een sterke competentiegerichtheid een oplossing bieden voor een gebrek aan competenties bij sollicitanten? Of wordt door een sterke competentiegerichtheid de lat hoog gelegd waardoor de selectie moeilijker wordt? Het antwoord op de vraag is niet eenvoudig te ontwaren. Ondernemingen die groeien werven vaker aan, ondernemingen en organisaties die groeien zijn ook vaker competentiegericht. Wanneer we enkel kijken naar ondernemingen en organisaties die aanwerven, dan zien we dat er geen verschil is in aanwervingmoeilijkheden tussen competentiegerichte- en niet competentiegerichte ondernemingen en organisaties (met uitzondering van de dienstensector waar er een zwak positief verband is tussen competentiegerichtheid en aanwervingmoeilijkheden). Er is ook geen verschil te merken bij de aard van de aanwervingsproblemen op basis van het al dan niet competentiegericht werken.

Conclusie

Drie op de vier ondernemingen geven aan dat ze op het moment van de bevraging aanwerven. De meeste daarvan – twee op de drie – ervaren daarbij moeilijkheden bij het vinden van personeel met de juiste kwalificaties. Dit komt neer op de helft van alle ondernemingen en organisaties.

Naarmate de onderneming of organisatie groter is stijgt de kans dat er aangeworven wordt. Sectorverschillen zijn er vooral bij de moeilijkheden bij het aanwerven. Deze komen vaker voor in de bouw en de industrie en minder in de quartaire sector.

De gemelde problemen hebben vooral betrekking op onvoldoende kwalificaties bij de kandidaten en niet zozeer op het al dan niet kunnen aantrekken van kandidaten. Dit ligt in lijn met de problematiek van de mismatch op onze arbeidsmarkt.

Aanwervingen gebeuren vooral door groeiende ondernemingen en organisaties, maar ook veel ondernemingen die een vermindering van hun activiteiten vaststellen of verwachten werven nog aan. Groeiers rapporteren overigens minder problemen bij aanwerving, maar met competentiegerichtheid van de onderneming of organisatie is er geen verband.

Hendrik Delagrangé
Stichting Innovatie & Arbeid

Noten

1. Voor een uitgebreide analyse van en toelichting bij de IC02020 kan u terecht in het rapport 'Verder op weg naar een strategisch competentiebeleid in Vlaanderen?' (Delagrangé, 2014)

2. Voor een meer uitgebreide analyse van de band tussen groei en de verschillende aspecten van competentiegerichtheid die in de ICO2020 zijn opgenomen, verwijzen we naar het rapport 'Opleiding en competentiebeleid' (Notebaert, 2015).
3. U kan meer lezen over dit cijfer in het rapport 'Verder op weg naar een strategisch competentiebeleid in Vlaanderen?' (Delagrangé, 2014).

Bibliografie

- Delagrangé, H. (2014). *Verder op weg naar een strategisch competentiebeleid in Vlaanderen? De ICO-indicator voor het pact 2020 en het product- of dienstinnovatiecijfer op basis van de IOA-enquête 2014* (Rapport). Brussel: SERV/Stichting Innovatie & Arbeid.
- Herremans, W., Vanderbiesen, W., Rober, A., Vansteenkiste, S., Neefs, B., Theunissen, G., Sels, L., & Sourbron, M. (2015). *Terugblik op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ontwikkelingen sinds de jaren tachtig* (WSE Report 2015 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Notebaert, S. (2015). *Opleiding en competentiebeleid in de Vlaamse ondernemingen en organisaties* (IOA 2014 Rapport). Brussel: SERV /Stichting Innovatie & Arbeid.