

# PASO Flanders

Op zoek naar de dynamiek en de determinanten van de vraag naar arbeid

*In de VIONA-onderzoeksagenda van 2000 werd een oproep gelanceerd tot de uitbouw van een degelijke vraagzijdebevraging. Dit voorstel week af van de traditionele oproepen in die zin dat men een longitudinale en dynamische, eerder dan een eenmalige cross-sectionele, benadering naar voren schoof. In antwoord op deze oproep wordt momenteel het PASO Flanders project (Panel Survey of Organisations in Flanders) voorbereid. PASO Flanders is een panelstudie die wordt georganiseerd in een samenwerkingsverband tussen de onderzoeksgroepen 'Organisation Studies' (departement TEW), 'Sociologie van Arbeid & Bedrijf' (departement Sociologie) en 'Stress, Gezondheid & Welzijn' (departement Psychologie) van de K.U. Leuven, de sector 'Arbeid & Organisatie' van het Hoger Instituut voor de Arbeid, Idea Consult en de vakgroep 'Management' (Faculteit TEW) van de Universiteit Antwerpen. Het PASO-project heeft een dubbele doelstelling. Enerzijds is PASO een tegemoetkoming aan de behoefte aan accurate informatie over evoluties aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Anderzijds moet dit onderzoek een antwoord bieden op de meermaals gesignaleerde problemen van overbevraging bij organisaties. In wat volgt, staan we stil bij het belang van vraagzijdeonderzoek voor het huidige arbeidsmarktbeleid. Vervolgens gaan we dieper in op de doelstellingen van het panel, alsook op enkele inhoudelijke en methodologische keuzes die in de opstartfase van het PASO-project zijn gemaakt.*

## Relevantie van vraagzijdeonderzoek

Ondanks het feit dat de aandacht voor vraagzijdeonderzoek groeit, is de impact van organisatori-

sche transformaties zoals de globalisering, de informatisering, de invoering van teamwerk of de toename van flexibiliteitseisen op de werking van interne en externe arbeidsmarkten nog steeds onvoldoende gekend. Daarom werd er in de VIONA-programmatie geopteerd voor een grootschalige panelstudie. We lichten bondig toe op welke wijze een *longitudinaal* en op de vraagzijde gericht *panelonderzoek* een meerwaarde kan bieden voor het beleid, de onderzoekswereld en (deelnemende) organisaties.

Veel van de actuele problemen op de arbeidsmarkt krijgen vorm binnen de bedrijfsmuren. Denken we maar aan de impact van reorganisaties op de in- en uitstroom van personeel of de gevolgen van product- en procesinnovaties voor de vereiste en gevraagde kwalificaties. Gegevens over hoe organisaties interageren met de voor hun relevante omgeving, de interne arbeidsorganisatie hierop afstemmen en omgaan met hun personeel, zijn van groot belang in het kader van een *degelijk 'institutioneel management'* door overheid en sociale partners. Vraagzijdeonderzoek kan het beleid voorzien van deze essentiële informatie met betrekking

tot de dagelijkse realiteit in bedrijven. Deze informatieverstrekkende functie krijgt een extra dimensie door het longitudinaal karakter van de bevraging. Een panelstudie meet jaarlijks de polsslag

bij dezelfde groep van organisaties. Op die wijze wordt een basis gecreëerd voor de opvolging van trends in het product-, technologie-, organisatie- en personeelsbeleid van Vlaamse organisaties.

Een tweede belangrijke functie van vraagzijdeonderzoek situeert zich op het domein van de *beleids-evaluatie en -planning*. De centrale vraag hierbij is in welke mate het arbeidsmarktbeleid en het ruimere institutionele kader aansluiten bij, dan wel juist problemen stellen voor het dagelijks beleid in organisaties. Dankzij het longitudinaal karakter biedt een panel een sterk instrument om op een meer dynamische wijze de effecten van het overheidsbeleid en de sturing door sociale partners te meten en te evalueren. De meeste evaluatiestudies slagen niet in hun opzet juist omdat ze zich beperken tot eenmalige, cross-sectionele metingen en daardoor de meerwaarde van beleidsmaatregelen niet accuraat kunnen vatten. Het evalueren van het huidige beleid, het opsporen van knelpunten en opportuniteiten en het detecteren van behoeften aan de vraagzijde zijn essentiële stappen in de richting van een gerichte beleidsplanning.

De resultaten dienen niet enkel om het arbeidsmarktbeleid af te toetsen. Een panelstudie moet ook de *coördinatie van onderzoeksactiviteiten* stimuleren. De opvolging van een panel levert een unieke dataset op die ter beschikking kan worden gesteld van andere onderzoeksteams die zich op het terrein van het arbeidsmarktonderzoek bewegen. Indien een panelstudie inhoudelijk voldoende rijk is en een stevige methodologische basis kent, kan het aantal vraagzijdensurveys mogelijk sterk beperkt worden. In de mate dat andere equipes voor hun onderzoeksactiviteiten gebruik maken van de paneldataset, kan overbevraging worden tegengegaan en kan het evenwicht tussen dataverzamelings- en analysetijd worden hersteld.

Een paneldatabank kan tenslotte worden gebruikt als *benchmarkinstrument*. Elke organisatie kan zich op basis van de vrijgegeven resultaten positioneren binnen het geheel van de Vlaamse organisaties of zich vergelijken met 'relevante anderen' (organisaties uit dezelfde sector, organisaties van dezelfde omvang, groepen zeer performante organisaties, etc.). Wanneer naast private organisaties ook publieke en 'not for profit' organisaties worden opgenomen in het onderzoek, biedt het

benchmarkinstrument extra mogelijkheden. Zo kan het panel voor de Vlaamse overheid een uitstekende basis vormen om bijvoorbeeld het eigen personeelsbeleid en de effecten van dat beleid te vergelijken met het beleid van organisaties uit de private of de 'not for profit' sectoren. Doordat de mogelijkheid bestaat deze vergelijking elk jaar opnieuw te maken, kan een organisatie haar evolutie en deze van gelijkaardige vestigingen opmeten. Dit biedt mogelijk een extra input voor het uitstippelen van het intern beleid. Denken we maar aan kleine ondernemingen die zich op het vlak van personeelsmanagement zouden kunnen vergelijken met de grotere bedrijven.

Vanuit deze beweegredenen is het initiatief tot de uitbouw van een panelbevraging in Vlaanderen gegroeid. Dit project kreeg de naam Panel Survey of Organisations in Flanders, kortweg PASO Flanders. In wat volgt, lichten we kort de twee belangrijkste doelstellingen van dit panelonderzoek toe.

## **PASO doelstellingen**

---

De eerste doelstelling van PASO houdt concreet in dat we de huidige stand van zaken en de evoluties aangaande het *product-, technologie-, organisatie- en personeelsbeleid* in Vlaamse vestigingen willen optekenen. Alvorens dit inhoudelijke aspect verder uit te spitten, is het nodig even stil te staan bij de opbouw van de vragenlijst. Deze bestaat uit drie delen. De zogenaamde *A-vragen* vormen de kern van de vragenlijst. Deze vragen worden bij elke jaarlijkse meting opgenomen. Het gaat hierbij voornamelijk om kengetallen die niet alleen de dynamiek van de organisaties in kaart brengen, maar die tevens een barometerfunctie vervullen. Dit laatste betekent dat de gegevens ons een eerste indruk geven over de algemene situatie ('gezondheid') van de vestiging en het ons mogelijk maken een typologie van bedrijven op te stellen. Voorbeelden zijn o.a. vragen rond de in- en uitstroom van werknemers (flow), de samenstelling van het personeelsbestand (stock), de omvang van de participatie in opleidingsinitiatieven of een economische indicator als omzet. Een tweede categorie wordt gevormd door de zogenaamde *B-vragen*. Dit zijn vragen die terugkeren met een veelal tweejaarlijkse cyclus. In dit gedeelte bevragen we cruciale, maar minder aan verandering onderhevige thema's. Ter-

wijl A-vragen voornamelijk betrekking hebben op kengetallen (bijvoorbeeld de personeelsinstroom), proberen *B-vragen* eerder te peilen naar de wijze waarop het ondernemingsbeleid vorm wordt gegeven. We denken onder andere aan het type weringskanalen dat wordt ingezet, de wijze waarop het loopbaanbeleid vormt krijgt of de keuzes die bij de uitbouw van de arbeidsorganisatie worden gemaakt. De *C-vragen* tenslotte laten een éénmalige verdieping van een specifiek thema toe. Het gaat om de invoering van variabele modules die uitbesteed (kunnen) worden aan andere onderzoeksequipes of die ter beschikking worden gesteld aan

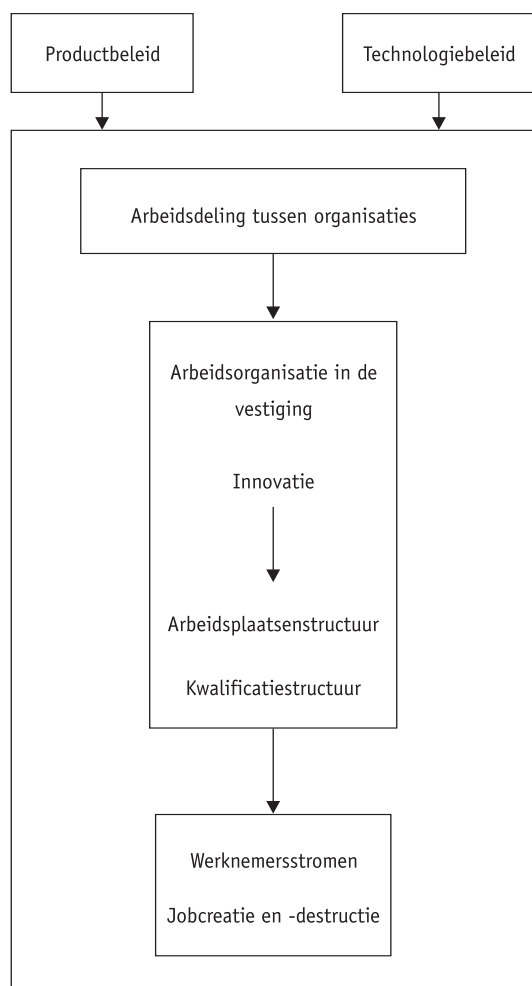
het VIONA-programma. Dit derde deel wordt toegevoegd in het kader van de tweede PASO doelstelling, meer bepaald het tegengaan van de overbevraging in organisaties.

Vullen we deze drie delen inhoudelijk in voor de bevraging van 2002, dan komen we tot het in figuur 1 weergegeven conceptueel kader.

Uit de figuur blijkt duidelijk dat we ons in een eerste golf voornamelijk concentreren op het *organisatiebeleid in de vestigingen*. Dit thema omvat niet alleen de interne uitbouw en innovatie van de productie- en arbeidsorganisatie, maar eveneens de zogenaamde arbeidsdeling tussen organisaties. In dat verband wordt bijvoorbeeld ingegaan op tendensen inzake in- en uitbesteding. We onderzoeken meer bepaald welke impact keuzes op het vlak van interne (productie- en arbeidsorganisatie) en externe arbeidsdeling (in- en uitbesteding) hebben op de functie- of arbeidsplaatsenstructuur (welk type jobs wordt zo gecreëerd) en de kwalitatieve samenstelling van het personeelsbestand. Verder meten we in dit eerste jaar de effecten van organisatieverandering op (1) de samenstelling van de in- en uitstroom van personeel en (2) de creatie en vernietiging van jobs. Merken we hierbij op dat de vragen naar bijvoorbeeld de samenstelling van het personeelsbestand en de aard en omvang van in- en uitstroom A-vragen zijn die met andere woorden elk jaar opnieuw worden gesteld. De vragen met betrekking tot de interne en externe arbeidsdeling zijn zogenaamde B-vragen. Voor de eerste bevraging 2002 worden deze B-vragen dus vooral toegespitst op het in kaart brengen van het organisatiebeleid. Bij de tweede golf (2003) zullen de B-vragen vooral de keuzes op het terrein van het *personeelsbeleid* (werving en selectie, opleiding, participatie, etc.) op de voorgrond brengen.

Op basis van de bevraging zal jaarlijks een databank worden opgesteld die ter beschikking zal staan van andere onderzoeksgroepen die zich eveneens verdiepen in de vraagzijdeproblematiek. Op die manier probeert het PASO-project de surveylast voor organisaties te reduceren en de permanente nood aan voortdurend nieuwe cross-sectionele surveys te verlagen. Dit draagt bij tot een betere coördinatie en een verhoogde efficiëntie en effectiviteit van wetenschappelijk vraagzijdeonderzoek, de tweede doelstelling van PASO.

**Figuur 1.**  
Conceptueel kader 2002.



In wat volgt staan we stil bij enkele methodologische keuzes die het PASO-project schragen. We gaan in op de keuze van de 'vestiging' als onderzoekseenheid, de steekproeftrekking en de keuze voor een web-based survey.

## PASO Praktisch

---

Vanaf 2002 bevragen we jaarlijks een groep van Vlaamse vestigingen door middel van een *websurvey* of een *schriftelijke vragenlijst*. Bij de afbakening van de populatie worden geen exclusiecriteria gehanteerd. Dit houdt in dat alle organisaties met minstens één loontrekkende werknemer in aanmerking komen en dat alle sectoren (de private, de publieke en de non-profit sector) vertegenwoordigd zullen zijn in de steekproef.

### Bevraging op vestigingsniveau

We opteren ervoor organisaties te benaderen op *vestigingsniveau*. We gaan er namelijk van uit dat vestigingen vaak een relatief autonoom, d.i. onafhankelijk van de overkoepelende organisatie, organisatie- en personeelsbeleid voeren. Een bevraging op vestigingsniveau komt de accuraatheid en volledigheid van de verzamelde informatie ten goede aangezien de respondent enkel moet antwoorden voor de vestiging waarin hij/zij werkt en niet voor een groter geheel. Daarnaast heeft een bevraging op vestigingsniveau als belangrijk voordeel dat de lokale arbeidsmarkteffecten beter in kaart kunnen worden gebracht. Dit is een belangrijke doelstelling in het kader van het subregionaal arbeidsmarktbeleid. Bij wijze van voorbeeld: mogelijk heeft de Colruyt-vestiging in Leuven andere wervingsproblemen dan de Colruyt-vestiging in Dendermonde ten gevolge van regionale verschillen in het arbeidsmarktaanbod. Een laatste argument voor een bevraging op vestigingsniveau is de geplande samenwerking van de PASO-equipe met de Vlaamse Administratie Planning en Statistiek. Deze samenwerking beoogt de creatie van een zogenaamde input/output-tabel voor Vlaanderen. Deze input/output-tabel moet de intersectoriële en interregionale handelsstromen in kaart brengen. Ook in functie hiervan is de keuze van vestigingen als onderzoekseenheid van cruciaal belang. Input/output-gegevens zijn tot vandaag immers enkel be-

schikbaar op een meer geaggregeerd niveau, namelijk dat van de werkgever.

### Steekproef

Voor het trekken van de steekproef, integreren we drie bestanden, meer bepaald de *gecentraliseerde statistiek van RSZ en RSZPPO* en de *gedecentraliseerde RSZ-statistiek*. De gecentraliseerde statistiek is een verzameling van alle Belgische werkgevers. Een werkgever wordt gedefinieerd als 'een juridisch of natuurlijk persoon die sociaal verzekeringsplichtig personeel tewerkstelt'. Voor elke werkgever is o.a. het inschrijvingsnummer, het adres, de grootteklasse, de NIS-code en de economische activiteit<sup>1</sup> gekend. In de gedecentraliseerde statistiek wordt een opdeling gemaakt naar inrichtingen. De RSZ definieert een inrichting als 'het geheel van filialen in dezelfde gemeente met éénzelfde activiteit'. Per inrichting is zowel de gemeente, de grootteklasse, de economische activiteit als het inschrijvingsnummer van de werkgever gekend. Dit laatste maakt een *eenduidige koppeling* tussen het werkgevers- en het inrichtingenbestand mogelijk. Op deze manier kunnen werkgevers met meerdere vestigingen worden geïdentificeerd. Onze onderzoekseenheid 'vestiging', die kan worden omschreven als 'elk filiaal waar al dan niet meerdere economische activiteiten worden uitgeoefend', sluit nauw aan bij de definitie van een inrichting uit de gedecentraliseerde statistiek. Dit verklaart gedeeltelijk de keuze voor deze drie geïntegreerde bestanden als uitgangspunt voor de steekproef. Een tweede voordeel van dit steekproefkader is het feit dat de beschikbare informatie op het niveau van werkgevers en inrichtingen ons toelaat een *gestratificeerde steekproef* te trekken met sector, grootte en provincie als stratificatievariabelen. Een derde argument tenslotte is het feit dat in deze lijst de *RSZPPO*<sup>2</sup> en *non-profitorganisaties* voorkomen. Dit laatste is van belang aangezien we zowel de private, de overheids- als de non-profit-sector in onze steekproef opnemen.

De PASO-equipe werkt momenteel intensief samen met de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek (OSA) en het Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die in respectievelijk Nederland en Duitsland reeds lange tijd ervaring hebben met de opbouw van organisatiepanels. Op

basis van de ervaringen bij OSA en IAB veronderstellen we dat 70% van de vestigingen uit de eerste golf (2002) ook in golf twee (2003) zullen participeren. De uitval bestaat uit organisaties die geen tweede keer wensen deel te nemen, vestigingen die failliet gaan (exit) of die een organisatorische wijziging (bv. overname of fusie) ondergaan. Men moet daarnaast ook rekening houden met het feit dat gedurende het eerste jaar van de bevraging nieuwe organisaties ontstaan (entry). Bij de aanzuivering in een tweede golf moeten deze nieuwe organisaties zodanig worden geselecteerd dat de representativiteit van de steekproef blijft gegarandeerd.

## Bevraging

Eens alle adressen van de vestigingen zijn gekend, worden alle organisaties aangeschreven. Ze krijgen een *folder* toegestuurd met de situering en de inhoud van het onderzoek, de vraag tot medewerking en het adres van de survey op het web, alsook het paswoord en de userID (belangrijk voor de privacy) die de toegang tot deze webpagina verlenen. We hopen op deze eerste aanschrijving reeds een behoorlijke respons te behalen door *extra middelen* in te zetten (sensibiliseringscampagne via vakpers, werkgeversfederaties, Kamers, e.d.). Uit de ervaringen die men heeft opgedaan bij OSA en IAB, blijkt dat vooral in een eerste golf – en dus bij het eerste contact met de organisatie – aan de ‘panelbinding’ moet worden gewerkt. De web-based survey wordt gevolgd door twee telefonische follow-up rondes. Hierbij wordt eveneens de mogelijkheid geboden om de vragenlijst via de post te krijgen toegestuurd en deze schriftelijk in te vullen.

Hoewel de organisaties die geen toegang hebben tot het web een minderheid vormen, lassen we toch de mogelijkheid in om de *vragenlijst per post* op te sturen en deze schriftelijk in te vullen. Ook bedrijven die liever geen websurvey invullen ondanks de mogelijkheid daartoe, kunnen hierop in tekenen. Uit onderzoek van Dillman<sup>3</sup> blijkt dat een combinatie van twee bevragingmethoden het responspercentage positief beïnvloedt.

## PASO Planning

---

Momenteel worden de verschillende versies van de vragenlijst (industriële versus dienstverlenende organisaties) omgezet naar een websurvey. In december volgt een eerste technische test. De ingevulde vragenlijsten die voortvloeien uit een face-to-face bevraging bij een tiental organisaties vormen de input voor deze technische test. Eens de inhoudelijke en technische testfasen zijn doorlopen, wordt in januari van start gegaan met een pilotstudy bij 500 organisaties. Het volledige proces, zoals hierboven beschreven, zal daarbij worden doorlopen. De resultaten van deze pilotstudy moeten dienen als input voor een verbetering en verfijning van de definitieve bevraging bij ongeveer 13 000 organisaties in april.

## Besluit

---

Het doorgronden van de dynamiek en de determinanten van de vraag naar arbeid vormt een uitstekende basis om naar een maximale afstemming tussen vraag en aanbod, zowel kwantitatief als kwalitatief, te streven. Daarnaast laat het panel toe om zowel het huidige arbeidsmarktbeleid af te toetsen aan de dagelijkse realiteit als een toekomstige koers uit te stippelen op basis van de input van de organisaties zelf. Door het vrijgeven van de databank, die voornamelijk gegevens rond product-, technologie-, organisatie- en personeelsbeleid zal bevatten, worden zowel wetenschappers als organisaties van een rijke bron aan informatie voorzien. Tenslotte kan dankzij het longitudinale – en dus continue – karakter van dit onderzoek uiteindelijk worden gestreefd naar een optimale organisatie en coördinatie van het vraagzijdeonderzoek.

*Sophie De Winne*  
*Hoger Instituut voor de Arbeid*  
*K.U. Leuven*

*Luc Sels*  
*Departement Toegepaste Economische Wetenschappen*  
*K.U. Leuven*

## Noten

1. NACE-code tot op 5 cijfers; deze is zowel voor de werkgever als voor de inrichtingen gekend.
2. RSZPPO – Rijksdienst voor Sociale Zekerheid Plaatselijke en Provinciale Overheden.
3. (2000) Don A. Dillman e.a. Response rate and Measurement Differences in Mixed Mode Surveys. Draft paper.

## **Weg"wijs" op de Vlaamse arbeidsmarkt – 2001**

---

De VDAB heeft voor de tweede maal een groot aantal arbeidsmarktgegevens verzameld op een cd-rom, die via een gebruiksvriendelijke navigatie de gebruiker in staat stelt in een oogwenk de gezochte gegevens te raadplegen.

25 000 pagina's die onderling zijn verbonden met ca 1 000 000 links laten de gebruiker toe de arbeidsmarkt te screenen en dit op drie domeinen: bevolking, tewerkstelling en werkzoekenden.

De cd bevat 15 'flaps' met gegevens op verschillende niveaus, gaande van Vlaanderen tot gemeentelijk niveau. Uit iedere flap wordt een indicator afgeleid en via deze indicator wordt een vergelijking gemaakt tussen gemeenten onderling, maar ook grotere entiteiten zoals bv. arrondissement zijn beschikbaar.

In deze tweede editie is gezorgd voor een nog gebruiksvriendelijkere navigatie, werden vacaturegegevens opgenomen tot op gemeentelijk niveau en zijn ook lijsten beschikbaar met een rangschikking per indicator voor elke entiteit.

Bij de cd-rom hoort ook een gemeentelijk cahier dat een nog uitgebreidere analyse bevat van de gegevens op gemeentelijk niveau en volledig is voorzien van gepersonaliseerde commentaar. Dit cahier dat complementair is met de cd-rom wordt tegen kostprijs aangeboden.

VDAB biedt deze cd-rom aan iedere geïnteresseerde aan voor de prijs van 1 000 BEF of 24,79 EUR. Wie daarenboven een gemeentelijk cahier wenst te bestellen betaalt 1 000 BEF of 24,79 EUR voor het eerste exemplaar en 300 BEF of 7,44 EUR voor alle volgende exemplaren van dezelfde gemeente.

U kan de cd-rom bestellen bij VDAB – Media- en bibliotheekbeheer, tel 02/506 15 79 of e-mail naar [agaland@vdab.be](mailto:agaland@vdab.be).