

# Verloop in de socioculturele sector

Kenmerken en determinanten  
in kaart gebracht



Laura Jacobs, Peter De Cuyper,  
Vicky Heylen & Katleen De Rick

**KU LEUVEN**

**H:VA**

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

# VERLOOP IN DE SOCIOCULTURELE SECTOR

## Kenmerken en determinanten in kaart gebracht

Laura Jacobs, Peter De Cuyper, Vicky Heylen & Katleen De Rick

Projectleiding: Peter De Cuyper

Onderzoek in opdracht van het Sociaal Fonds voor het Sociaal-Cultureel werk van de Vlaamse Gemeenschap (SFSCW)

*Gepubliceerd door*  
KU Leuven  
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België  
hiva@kuleuven.be  
www.hiva.be

D/2013/4718/10 – ISBN 978-90-5550-502-9

© 2013 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.  
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

# Inhoud

<b>Lijst tabellen</b>	<b>7</b>
<b>Lijst figuren</b>	<b>11</b>
<b>Inleiding</b>	<b>13</b>
<b>1   Onderzoeksvragen en conceptueel model</b>	<b>15</b>
1.1 Probleemstelling en onderzoeksvragen	15
1.1.1 Morfologie verloop: analyse administratieve data	16
1.1.2 Verklaringen voor vrijwillig verloop: analyse surveydata	17
1.2 Verkenning literatuur: centrale concepten	17
1.2.1 Terminologie van verloop	17
1.2.2 Gevolgen van verloop	19
1.2.3 Modellen van vrijwillig verloop	20
1.3 Keuzes voor het onderzoek en conceptueel model	22
1.3.1 Beschrijving of morfologie verloop	22
1.3.2 Verklaring vrijwillig verloop	23
1.4 Factoren van vrijwillig verloop	24
1.4.1 Werkgerelateerde factoren	24
1.4.2 Niet-werkgerelateerde factoren: kenmerken van de werknemer	26
1.5 Conclusie	26
<b>2   Onderzoeksmethodologie</b>	<b>27</b>
2.1 Onderzoeksfasen	27
2.2 Methodologie	28
2.2.1 Verkennende interviews en literatuurstudie	28
2.2.2 Analyse administratieve data	29
2.2.3 Schriftelijke enquête bij ex-werknemers uit de sector	33
<b>3   De socioculturele sector in Vlaanderen: cijferoverzicht</b>	<b>41</b>
3.1 De verschillende deelsectoren	41
3.2 Werknemers en organisaties	42
3.3 Profielschets werknemers	45
3.4 Profielschets jobs	49
3.4.1 Gemiddeld dagloon	50
3.4.2 Arbeidsregime	51
3.4.3 Percentage deeltijds werk	52
<b>4   Kwantitatieve analyse verloop: morfologie in- en uitstroom</b>	<b>53</b>
4.1 Overzicht werknemersstromen	53
4.1.1 Verloop in PC 329.01	53
4.1.2 Verloop naar deelsector	55
4.1.3 Verloop na minder dan een jaar	57
4.2 Morfologie uitstroom	57
4.2.1 Kenmerken van de uitstroom	57
4.2.2 Kenmerken intersectorale uitstroom	59
4.2.3 Kenmerken intrasectorale uitstroom	62
4.2.4 Profielkenmerken uitstromers	64
4.2.5 Verloop naar organisatiegrootte	70
4.2.6 Jobkenmerken uitstromers naar werk	71
4.2.7 Conclusie	81

4.3	Morfologie instroom	82
4.3.1	Kenmerken van de instroom	82
4.3.2	Kenmerken intersectorale instroom	84
4.3.3	Kenmerken intrasectorale instroom	87
4.3.4	Profiel- en jobkenmerken instromers	89
4.3.5	Jobkenmerken instromers vanuit werk	93
4.3.6	Conclusie	100
4.4	Conclusies – wat nemen we mee?	100
4.4.1	Uitstroom uit de sector	101
4.4.2	Een groot stuk van de sector is onbekend	101
4.4.3	Sector is jong en vrouwelijk	101
4.4.4	Diversiteit tussen de deelsectoren	101
4.4.5	Sector van deeltijds werk	101
4.4.6	Verloop in de sector is lager dan gedacht	102
4.4.7	Hoog verloop in kleine organisaties	102
4.4.8	Stromen vooral in- en uit de sector, weinig verloop tussen deelsectoren (laag intrasectoraal verloop)	102
4.4.9	Vooraf jonge werknemers (zonder kinderen) vertrekken	103
4.4.10	Uitstromers verdienen vaak meer	103
4.4.11	Vertrek uit de sector gaat vaak gepaard met meer werken	103
4.4.12	Wat verder volgt	104
<b>5</b>	<b>Analyse survey ex-werknemers: verklaringen voor vrijwillig verloop</b>	<b>105</b>
5.1	Instroom in de socioculturele sector	105
5.1.1	Hoe komt men in de sector terecht?	105
5.1.2	Waarom kiest men voor de socioculturele sector?	111
5.1.3	Conclusie	117
5.2	Profiel- en jobkenmerken werknemers	117
5.2.1	Persoonskenmerken	118
5.2.2	Sector- en jobkenmerken	120
5.2.3	Conclusie	123
5.3	Vertrek uit de sector	124
5.3.1	Uitstroomrichting	124
5.3.2	Aard van vertrek	126
5.3.3	Wie vertrekt vrijwillig uit de (vorige job in) de sector?	129
5.3.4	Conclusie	131
5.4	Redenen van vrijwillig vertrek	132
5.4.1	Top 10 belangrijkste redenen	133
5.4.2	Top 10 minst belangrijke redenen	135
5.4.3	Drie belangrijkste redenen van vertrek	136
5.4.4	Vertrekredenen naar persoonskenmerken	137
5.4.5	Vertrekredenen naar inter- of intrasectoraal verloop	143
5.4.6	Wie vertrekt waarom?	146
5.4.7	Conclusie	150
5.5	Jobtevredenheid	151
5.5.1	Algemene tevredenheidsscores	152
5.5.2	Tevredenheidsscores naar vertrekredenen	155
5.5.3	Gemiddelde tevredenheidsscores naar kenmerken	157
5.5.4	Gemiddelde tevredenheidsscores naar aard van vertrek	160
5.5.5	Gemiddelde tevredenheidsscores naar deelsectoren	161
5.5.6	Conclusie	162
5.6	Kenmerken nieuwe job en verloopintentie	163
5.6.1	Kenmerken nieuwe job	163
5.6.2	Tevredenheid vertrek en verloopintentie	164
5.6.3	Conclusie	166
5.7	Conclusies – wat nemen we mee?	166
5.7.1	Persoonlijk netwerk belangrijkste instroomkanaal	166
5.7.2	Andere kanalen naar leeftijd, opleidingsniveau en functie	166
5.7.3	Intrinsieke jobkenmerken belangrijkste instroomredenen – imago van de sector en loopbaanmogelijkheden trekken het minst aan	167
5.7.4	Grootste groep vertrekt vrijwillig	167
5.7.5	Werknemers die tijdelijk tewerkgesteld waren zijn het meest tevreden	168
5.7.6	Vertrek omwille van combinatie van redenen	168
5.7.7	Jobinhoud en werking van de organisatie als belangrijke vertrekredenen	168
5.7.8	Loon is belangrijke drijfveer voor vertrek – maar meestal niet de belangrijkste	169

5.7.9	Manier van leidinggeven en relatie met leidinggevende niet te verwaarlozen	169
5.7.10	Jonge werknemers vertrekken meer omwille van uren en werkdruk	169
5.7.11	Intrasectorale uitstromers zijn meest tevreden over beslissing	170
5.7.12	37% van de intrasectorale uitstromers zijn potentiële vertrekkers	170
<b>6  </b>	<b>Management summary en aanbevelingen</b>	<b>171</b>
6.1	Onderzoekssituering en -opzet	171
6.1.2	Conceptueel model	172
6.2	Kenmerken van de socioculturele sector	173
6.2.2	Sector is jong, vrouwelijk en hoggeschoold en wordt gekenmerkt door deeltijds werk en kleine organisaties	174
6.3	Stromen in en uit de sector	174
6.3.1	Overzicht	174
6.3.2	Uitstroom lager dan gedacht, maar kan toch problematisch zijn	175
6.3.3	Stromen vooral in en uit de sector, stromen tussen deelsectoren zijn beperkt	176
6.3.4	Kan de instroom de uitstroom compenseren?	176
6.4	Instroom – kenmerken, kanalen en redenen	177
6.4.1	Wie stroomt in en vanwaar komen ze?	177
6.4.2	Intrinsieke jobkenmerken sterkste aantrekkingskracht, imago en loopbaanmogelijkheden trekken minst aan	178
6.5	Uitstroom – kenmerken en redenen	178
6.5.1	Wie stroomt uit en naar waar gaan ze?	178
6.5.2	Aard van vertrek: vrijwillig of onvrijwillig?	180
6.5.3	Waarom vertrekken werknemers?	180
6.5.4	Job(on)tevredenheid	181
6.5.5	Types van vertrekkers	182
6.5.6	Jonge werknemers vertrekken meer omwille van uren en werkdruk	182
6.5.7	Jobinhoud speelt cruciale rol bij vrijwillig vertrek	183
6.5.8	Loon belangrijk, maar meestal niet de belangrijkste reden om te vertrekken	183
6.5.9	Werking van de organisatie speelt belangrijke rol bij vrijwillig vertrek	184
6.5.10	Tot slot: 37% van de intrasectorale uitstromers zijn ‘potentiële vertrekkers’	184
6.6	Aanbevelingen	185
6.6.1	Het belang van leidinggeven en coaching	186
6.6.2	Fit tussen jobinhoud en wensen of verwachtingen van de werknemer	186
6.6.3	Aandacht voor wervings- en retentiebeleid bij jongeren	187
6.6.4	Transparant loopbaan- en promotiebeleid uitwerken	188
6.6.5	Management van de organisaties binnen de socioculturele sector	189
6.6.6	En wat met het loon?	189
6.6.7	Tot slot: sporen voor verder onderzoek	189
	<b>- BIJLAGEN -</b>	<b>191</b>
	bijlage 1 Odds ratio's logistische regressie uitstromers	193
	<b>Bibliografie</b>	<b>195</b>



# Lijst tabellen

Tabel 2.1	Onderzoeksvragen en -methoden	28
Tabel 2.2	Populatiekenmerken, N=2 531	36
Tabel 2.3	Vergelijking populatie- en responskenmerken	38
Tabel 3.1	Werknemers naar deelsector, III 2008 (steekproef)	42
Tabel 3.2	Verdeling van werknemers naar organisatie, III 2008, N=1 943 (steekproef)	43
Tabel 3.3	Grootte van de organisaties in aantal arbeidsplaatsen, III 2008, N=1 943 (steekproef)	44
Tabel 3.4	Grootte van de organisaties in aantal arbeidsplaatsen, naar deelsector, III 2008, in % (steekproef)	45
Tabel 3.5	Persoonskenmerken werknemers socioculturele sector, III 2008, in % (steekproef)	46
Tabel 3.6	Jobkenmerken werknemers PC 329.01, III 2008, N=12 796 (steekproef)	49
Tabel 4.1	Overzicht werknemersstromen III 2009, naar statuut (steekproef)	54
Tabel 4.2	Werknemersstromen deelsectoren PC 329.01, (steekproef)	56
Tabel 4.3	Overzicht uitstromers III 2009, naar statuut (steekproef)	57
Tabel 4.4	Overzicht andere uitstroom, III 2009, N=346 (steekproef)	58
Tabel 4.5	Overzicht uitstromers III 2009, naar statuut en deelsectoren, in % (steekproef)	58
Tabel 4.6	Overzicht intersectorale uitstroom, III 2009 (steekproef)	59
Tabel 4.7	Overzicht intersectorale uitstroom, III 2009, naar deelsector, in % (steekproef)	60
Tabel 4.8	Intersectorale uitstroom, uitstroom naar sector, top 10, III 2009 (steekproef)	61
Tabel 4.9	Stromen tussen deelsectoren, III 2009, in % (steekproef)	63
Tabel 4.10	Profielkenmerken uitstromers en blijvers, III 2008, in %, rijpercentages (steekproef)	65
Tabel 4.11	Profielkenmerken inter- en intrasectorale uitstromers, III 2008, in %, rijpercentages (steekproef)	66
Tabel 4.12	Uitstroom naar organisatiegrootte, III 2009, in %, N=12 796, (steekproef)	70
Tabel 4.13	Gemiddeld voltijds bruto dagloon uitstromers naar werk, III 2008 en III 2009, in % (steekproef)	72
Tabel 4.14	Vergelijking gemiddeld dagloon uitstromers en blijvers, III 2009 (tegenover III 2008), in % (steekproef)	73
Tabel 4.15	Vergelijking gemiddeld dagloon uitstromers, III 2009 (tegenover III 2008), in %, naar deelsector, N=1 699, (steekproef)	74
Tabel 4.16	Gemiddeld dagloon uitstromers en blijvers, III 2009, in % (steekproef)	75
Tabel 4.17	Arbeidsregime uitstromers naar werk III 2008 en III 2009, in % (steekproef)	76
Tabel 4.18	Arbeidsregime uitstromers naar werk III 2009 (tegenover III 2008), in%, naar deelsector, N=1 699, (steekproef)	77
Tabel 4.19	Arbeidsregime uitstromers en blijvers, III 2009, in % (steekproef)	78
Tabel 4.20	Percentage deeltijds gewerkt uitstromers naar werk, III 2008 en III 2009, in % (steekproef)	78
Tabel 4.21	Vergelijking percentage deeltijds gewerkt, uitstromers en blijvers, III 2009 (tegenover III 2008), in % (steekproef)	79
Tabel 4.22	Vergelijking percentage deeltijds gewerkt, uitstromers en blijvers, III 2009 (tegenover III 2008), in %, N=1 605, (steekproef)	80
Tabel 4.23	Overzicht instromers, III 2007, naar statuut, N=3 418, (steekproef)	82



Tabel 4.24	Andere instroom, III 2007, N=754, (steekproef)	83
Tabel 4.25	Overzicht instromers, III 2007, naar statuut, naar deelsector, in %, N=3 418 (steekproef)	83
Tabel 4.26	Overzicht intersectorale instroom, III 2007, N=1 921 (steekproef)	84
Tabel 4.27	Overzicht intersectorale instroom, naar deelsector, III 2007, in %, N=1 921, (steekproef)	85
Tabel 4.28	Intersectorale instroom, instroom naar sector, top 10, III 2007 (steekproef)	86
Tabel 4.29	Intrasectorale instroom, naar deelsector, III 2007, in %	88
Tabel 4.30	Profielkenmerken instromers en blijvers, III 2007, in % (rijpercentages)	90
Tabel 4.31	Profielkenmerken inter- en intrasectorale instromers, III 2007, in % (rijpercentages)	91
Tabel 4.32	Gemiddeld voltijds bruto dagloon instromers werk, III 2007 en III 2008, in % (steekproef)	94
Tabel 4.33	Vergelijking gemiddeld dagloon instromers en blijvers, III 2008 (tegenover III 2007), in % (steekproef)	95
Tabel 4.34	Vergelijking gemiddeld dagloon instromers en blijvers, III 2008-III 2007, in %, naar deelsector, N=2 289, (steekproef)	96
Tabel 4.35	Arbeidsregime instromers, III 2007 en III 2008, in % (steekproef)	96
Tabel 4.36	Arbeidsregime instromers, III 2007 en III 2008, in %, naar deelsector (steekproef)	97
Tabel 4.37	Arbeidsregime instromers en blijvers, III 2007, in % (steekproef)	98
Tabel 4.38	Percentage deeltijds gewerkt job instromers, III 2007 en III 2008, in % (steekproef)	98
Tabel 4.39	Vergelijking percentage deeltijds gewerkt instromers en blijvers, III 2008 (tegenover III 2007), in % (steekproef)	99
Tabel 4.40	Vergelijking percentage deeltijds gewerkt instromers, III 2008-III 2007, in %, naar deelsector, N=2 287, (steekproef)	100
Tabel 5.1	Instroomkanalen, N=484	106
Tabel 5.2	Instroomkanalen, jongeren en andere leeftijdsgroepen, in %, N=484	107
Tabel 5.3	Instroomkanalen, naar opleidingsniveau, in %, N=481*	108
Tabel 5.4	Instroomkanalen naar functie, in %, N=471*	109
Tabel 5.5	Instroomkanalen naar contracttype, in %, N=483*	109
Tabel 5.6	Instroomkanalen naar regime, in %, N=476*	110
Tabel 5.7	Instroomredenen vorige job in de sector, N=484	111
Tabel 5.8	Instroomredenen, jongeren en anderen, in %, N=484	113
Tabel 5.9	Instroomredenen, naar geslacht, in %, N=482*	114
Tabel 5.10	Instroomredenen naar opleidingsniveau, in %, N= 481*	114
Tabel 5.11	Instroomredenen naar functie, in %, N=471*	115
Tabel 5.12	Instroomredenen naar contracttype, in %, N=483*	116
Tabel 5.13	Instroomredenen naar arbeidsregime, in %, N=476*	116
Tabel 5.14	Opleidingsniveau, N=481*	118
Tabel 5.15	Opleidingsniveau naar deelsector, in %, N=481 <sup>1</sup>	118
Tabel 5.16	Top 5 studierichtingen, niet-universitair en universitair onderwijs, N=390*	119
Tabel 5.17	Deelsector, laatste job socioculturele sector, N=484	120
Tabel 5.18	Jobduur vorige job (enige job) en totaal aantal jobs (meerdere jobs), in klassen (jaren), N=484	121
Tabel 5.19	Gemiddelde jobduur vorige job (enige job) en totaal aantal jobs (meerdere jobs), naar deelsector, aantal maanden, N=484*	121
Tabel 5.20	Functie ex-werknemers socioculturele sector, N=471*	122
Tabel 5.21	Contracttype en momenten waarop men werkt	123
Tabel 5.22	Uitstroomrichting, N=484	124
Tabel 5.23	Uitstroomrichting naar persoonskenmerken, in %	125
Tabel 5.24	Uitstroomrichting, naar deelsector, in %, N=484	126

Tabel 5.25	Aard van vertrek, N=484	127
Tabel 5.26	Uitstroomrichting en aard van vertrek, in %, N=484	127
Tabel 5.27	Uitstroomrichting naar aard van vertrek, logistische regressie	128
Tabel 5.28	Aard van vertrek, naar deelsector, in %, N=484	129
Tabel 5.29	Logistische regressie vrijwillig vertrek, odds ratio's	130
Tabel 5.30	Redenen voor vrijwillig vertrek, N=319	133
Tabel 5.31	Top 3 vertrekredenen*	136
Tabel 5.32	Vertrekredenen, naar geslacht, in %, N=317*	138
Tabel 5.33	Top 3 vertrekredenen, naar geslacht, in %	139
Tabel 5.34	Vertrekredenen, naar leeftijd, in %, N=318*	140
Tabel 5.35	Top 3 vertrekredenen, naar leeftijd, in %	141
Tabel 5.36	Vertrekredenen, naar opleidingsniveau, in %, N=319	142
Tabel 5.37	Top 3 vertrekredenen, naar opleidingsniveau, in %	143
Tabel 5.38	Vertrekredenen, inter- of intrasectoraal verloop, in %, N=305	144
Tabel 5.39	Top 3 vertrekredenen, inter- of intrasectoraal verloop, in %	145
Tabel 5.40	Factoranalyse redenen van vrijwillig vertrek	146
Tabel 5.41	Gemiddelde factorscores op 4 types vertrekkers	147
Tabel 5.42	Persoons- en jobkenmerken types vertrekkers, in %, N=319	149
Tabel 5.43	Tevredenheidsscores en schaalmiddens kwaliteit van de job*	152
Tabel 5.44	Tevredenheidsscores en schaalmiddens kenmerken organisatie	154
Tabel 5.45	Tevredenheidsscores naar vertrekreden 'ontevreden over de manier van werken in de organisatie'	155
Tabel 5.46	Tevredenheidsscores naar vertrekreden 'ontevreden over de inhoud van de job'	156
Tabel 5.47	Gemiddelde tevredenheidsscores, naar persoons- en jobkenmerken (schaalmidden=3)	158
Tabel 5.48	Gemiddelde tevredenheidsscores naar type vertrek	160
Tabel 5.49	Tevredenheidsscores onvrijwillige en vrijwillige vertrekkers	161
Tabel 5.50	Gemiddelde tevredenheidsscores kwaliteit van de job en kenmerken organisatie, naar deelsector	162
Tabel 5.51	Verandering sector, N=298	163
Tabel 5.52	Verandering jobkenmerken, inter- en intrasectoraal, in %	164
Tabel 5.53	Tevreden met vertrek uit de sector (vrijwillige uitstroom), in %, N=240*	164
Tabel 5.54	Verloopintentie, inter- en intrasectorale uitstroom, in %, N=424*	165
Tabel 6.1	Overzichtstabel verloop	175
Tabel 6.2	Overzichtstabel in- en uitstroomrichting	175
Tabel 6.3	Top 5 instroomredenen	178
Tabel 6.4	Top 5 belangrijkste vertrekredenen	181
Tabel 6.5	4 types van vertrekkers	182



# Lijst figuren

Figuur 1.1	Inhoudsmodel van vrijwillig verloop	21
Figuur 1.2	Conceptueel model	23
Figuur 2.1	Onderzoeksstappen	27
Figuur 2.2	Werkwijze opgevraagde data KSZ DWH AM&SB	31
Figuur 4.1	Kans op uitstroom uit de sector (III 2008-III 2009) (odds ratio)	69
Figuur 4.2	Logistische regressie, uitstroomkans naar organisatiegrootte, III 2009	71
Figuur 4.3	Gemiddeld voltijds bruto dagloon voor (III2008) en na (III 2009) uitstroom, in %	73
Figuur 4.4	Kans om in III2009 meer te verdienen dan in III2008 (odds ratio's)	76
Figuur 4.5	Kans om meer te werken in III2009 dan in III2008 (odds ratio's)	81
Figuur 4.6	Gemiddeld voltijds bruto dagloon instromers werk, III 2007en III 2008, in %	95
Figuur 6.1	Conceptueel model	173
Figuur 6.2	Overzichtstabel instroom	177
Figuur 6.3	Overzichtstabel uitstroom, niet-WEP+-werknemers	179



# Inleiding

Het voldoende kunnen rekenen op werknemers is vandaag meer dan ooit van grote waarde. Dit is niet evident: enerzijds wordt de arbeidsmarkt steeds krapper, anderzijds is de arbeidsrelatie veranderd. In de relatie tussen werknemer en werkgever komt immers steeds sterker de nadruk te liggen op de individuele verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van de werknemers. Loyaliteit en werkzekerheid binnen de arbeidsrelatie nemen sindsdien een minder centrale positie in. Deze tendens wordt versterkt door het Europese arbeidsmarktbeleid dat steunt op de basisveronderstelling dat arbeidsmobiliteit positieve effecten heeft. Dit is misschien wel zo op macroniveau, maar niet noodzakelijk op sector- of organisatieniveau. Verloop kan immers leiden tot hogere personeelskosten of kan een negatief effect hebben op de kennisretentie in een organisatie (De Winne et al., 2008). Het lijkt in dit kader belangrijk dat organisaties zich wapenen met een aangepast instroom-, uitstroom- en retentiebeleid.

Voorgaande lijkt ook op te gaan voor de socioculturele sector in Vlaanderen (PC 329.01). Binnen de sector wordt een groot verloop vastgesteld, en dit zowel langs instroom- als uitstroomzijde. De socioculturele sector scoort met een instroom van 24,8% op jaarbasis hoog, tegenover 15,2% in de totale economie (cijfers 2007). Dit wordt verklaard door het feit dat de sector in de periode 2003-2009 sterk gegroeid is in aantal werknemers. Anderzijds bedraagt de uitstroom op jaarbasis 21% terwijl dit gemiddeld slechts 14% bedraagt in Vlaanderen. Vooral bij jongeren (<25) is de uitstroom met 45% erg hoog. Deze ‘ontgroening’ gaat bovendien gepaard met een vergrijzing van de sector, aangezien deze de laatste jaren (periode 2003-2009) ook een toename kende van het aantal en aandeel oudere werknemers. Dit maakt dat de sector voor grote demografische uitdagingen gesteld wordt, waarbij een weldoordacht en gericht verloopbeleid belangrijk zal zijn.

Er is weinig zicht op in welke mate deze uitstroom vrijwillig (op initiatief van de werknemer) of onvrijwillig (op initiatief van de werkgever) is, en ook de verklaringen voor deze uitstroom zijn niet gekend. Bovendien wordt de sector gekenmerkt door tijdelijke contracten en doorstromingsprogramma’s. Op de mate waarin deze zaken meespelen bij de uitstroom is er echter ook geen zicht. Centraal in dit onderzoek staat dan ook de vraag naar de kenmerken van de in- en uitstroom (morfologie) en verklaringen voor de vrijwillige uitstroom.

Dit rapport bevat de neerslag van het onderzoek en is ingedeeld in 6 hoofdstukken:

- het eerste hoofdstuk beschrijft de onderzoeksvragen, het theoretisch kader en het conceptueel model dat centraal staat in dit onderzoek;
- in hoofdstuk 2 beschrijven we de gehanteerde onderzoeksmethodologie;
- het derde hoofdstuk geeft een cijfermatig overzicht van de werknemers en hun kenmerken in de socioculturele sector en de verschillende deelsectoren;
- het vierde hoofdstuk geeft de resultaten weer van de kwantitatieve analyse van het verloop in de sector, op basis van administratieve data. We bespreken hier achtereenvolgens de stromen in de sector, de kenmerken van de uitstroom en de instroom;
- in het vijfde hoofdstuk staat de analyse van de schriftelijke enquête bij ex-werknemers uit de sector centraal. We staan kort stil bij de instroomkanalen en –redenen en gaan dieper in op de aard van het vertrek, de determinanten van vrijwillig vertrek en de jobtevredenheid;

- in de conclusies tot slot integreren we de bevindingen uit beide analyses en formuleren we concrete aanknopingspunten voor de sector om de instroom te stimuleren en het vertrek uit de sector te beperken.

Tot slot willen we graag de mensen bedanken die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek. Allereerst alle respondenten die de tijd hebben genomen om de schriftelijke enquête in te vullen. Daarnaast bedanken we de sector zelf voor de informatie en waardevolle feedback gedurende het onderzoek. Ook willen we de leden van de stuurgroep bedanken voor hun feedback en input. We willen ook de KSZ bedanken voor de aanlevering van de administratieve data en adressen voor de schriftelijke enquête. Tot slot bedanken we ook de opdrachtgever, de Vlaamse Social Profit Fondsen (VSPF), die dit onderzoek mogelijk maakte.

# 1 | Onderzoeksvragen en conceptueel model

In dit hoofdstuk bespreken we in de eerste paragraaf de probleemstelling en de onderzoeksvragen die centraal staan in dit onderzoek. In een tweede paragraaf geven we een overzicht van de verkenning van de literatuur ter zake, waarbij we enkele centrale concepten van dit onderzoek toelichten. In de derde paragraaf geven we een overzicht van de gemaakte keuzes en bouwen we, op basis hiervan, het conceptueel model op dat centraal staat in dit onderzoek. In een vierde paragraaf tot slot beschrijven we de determinanten van vrijwillig verloop die centraal staat in het conceptueel model.

## 1.1 Probleemstelling en onderzoeksvragen

De aanleiding voor dit onderzoek was de vaststelling dat de socioculturele sector, in vergelijking met vele andere sectoren in Vlaanderen, gekenmerkt wordt door een hoog verloop of mobiliteit van werknemers, en dit zowel langs de instroom- als uitstroomzijde.<sup>1</sup> De socioculturele sector scoort met een instroom van 24,8% op jaarbasis hoog, tegenover 15,2% in de totale economie (cijfers 2007).<sup>2</sup> Dit wordt verklaard door het feit dat de sector in de periode 2003-2009 een sterke groei kende. Vooral de instroomgraad van jonge werknemers (18-25) was daarbij hoog. Deze hoge instroom van jonge medewerkers ging echter ook gepaard met een hoog vertrek van deze groep, aangezien de uitstroom hier in 2007 maar liefst 45% bedroeg. Uit cijfers van Sociare, werkgeversfederatie van de socioculturele sector, blijkt dat het aandeel jonge werknemers (18-25 jaar) over de periode 2003-2009 is afgenomen van bijna 9% van de hele werknemerspopulatie tot 6%. Deze 'ontgroening' ging bovendien gepaard met een sterke stijging van het aandeel oudere werknemers, in de categorie van 50-64 jaar. Dit aandeel steeg van 12% in 2003 tot meer dan 19% in 2009.<sup>3</sup> Dit maakt dat de sector kampt met een demografische druk, en dat er zich voor de nabije toekomst een hoge vervangingsvraag opdringt. Ook de algemene uitstroomgraad is met 21% op jaarbasis hoog, vergeleken met Vlaanderen waar dit slechts 14% bedroeg (cijfers 2007).<sup>4</sup> De instroom van werknemers in de sector is dus hoog, wat positief is, zeker met het oog op de demografische uitdagingen waar de sector voor staat. Anderzijds is ook de uitstroom of het vertrek uit de sector hoog. Dit kan mogelijk problematisch zijn voor de sector en zal grote uitdagingen stellen aan de organisaties binnen de sector en het uitstroom- en retentiebeleid dat daar gevoerd wordt.

De sector zelf heeft slechts in beperkte mate zicht op dit verloop en de kenmerken ervan. Bovendien bestaat de sector uit 12 verschillende deelsectoren, wat maakt dat er niet enkel een vraag bestaat naar de kenmerken of morfologie van het verloop voor de volledige sector, maar ook naar de stromen tussen de deelsectoren. Aangezien de deelsectoren een eigen entiteit hebben, is het immers niet onwaarschijnlijk dat ook het verloop voor deze deelsectoren verschillen kent. Met dit onderzoek willen we de kenmerken van dit verloop, zowel in en uit de sector als tussen de ver-

<sup>1</sup> Waar 'mobiliteit' vooral betrekking heeft op het microniveau, of het niveau van de werknemers, wordt 'verloop' voornamelijk gebruikt voor het meso- of organisatieniveau (De Winne et al., 2008; Ng et al., 2007). Aangezien in dit onderzoeksrapport een sectoraal perspectief centraal staat, zullen we doorheen dit onderzoeksrapport 'verloop' van werknemers gebruiken.

<sup>2</sup> Het gaat om het gemiddelde van alle sectoren in Vlaanderen.

<sup>3</sup> Sociare – <http://www.sociare.be/>.

<sup>4</sup> Steunpunt WSE – <http://www.steunpuntwse.be/>.



schillende deelsectoren, dan ook in kaart brengen. Daarnaast zijn ook de redenen of verklaringen voor dit hoge verloop niet gekend. Er is geen zicht op de mate waarin het vertrek uit de (deel)sector(en) al dan niet vrijwillig is, en in welke mate tijdelijke contracten, projectwerk en/of doorstromingsprogramma's, die aanwezig zijn in de sector, hierbij meespelen. Met dit onderzoek willen we dan ook nagaan in welke mate het verloop vrijwillig of onvrijwillig is, wat de rol is van tijdelijke contracten en projectwerk en wat verklaringen zijn voor vrijwillig verloop, of met andere woorden, waarom medewerkers ervoor kiezen de sector te verlaten. Belangrijk hierbij is dat vooral de uitstroomzijde centraal staat in dit onderzoek, de instroomzijde wordt in mindere mate behandeld.

Tijdens dit onderzoek staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Wat zijn de kenmerken van het verloop binnen de sector (morfologie in- en uitstroom)?
2. Wat zijn de verklaringen of oorzaken van dit verloop? Wat zijn de verklaringen van vrijwillig verloop?
3. Hoe kan de uitstroom verminderd en de instroom binnen de sector bevorderd worden?

Met dit onderzoek willen we, door het beantwoorden van deze vragen, concrete aanknopingspunten voor acties aanreiken aan de sector om de instroom te bevorderen (of meer personeel aan te trekken) en de uitstroom tegen te gaan (of meer personeel duurzaam in de sector tewerk te stellen). Tijdens het onderzoek ligt de nadruk dan ook op de bruikbaarheid van de onderzoeksresultaten voor de sector zelf.

Dit onderzoek bestaat uit 2 luiken:

1. een beschrijving van het verloop in de sector en de stromen tussen de deelsectoren, de kenmerken ervan en de mate waarin dit verloop vrijwillig of onvrijwillig is. We brengen zowel de instroom als de uitstroom in kaart;
2. determinanten en verklaringen voor de vrijwillige stromen binnen de sector en vrijwillig vertrek uit de sector in kaart brengen.

Dit doen we door respectievelijk een analyse van administratieve data van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (KSZ DWH AM&SB) en een bevraging van ex-werknemers uit de socioculturele sector door middel van een schriftelijke survey.

### 1.1.1 Morfologie verloop: analyse administratieve data

Voor het in kaart brengen van de kenmerken van het verloop vertrokken we van beschikbare sectorale cijfergegevens. Een voorbeeld van een bestaande databank is de boordtabel mobiliteit van het Steunpunt WSE of de interactieve mobiliteitscijfers van het Departement WSE. Deze databanken geven een overzicht van de werknemersstromen op de Vlaamse arbeidsmarkt, zoals de bewegingen tussen werk en werkloosheid, tussen verschillende werkgevers en statuten, alsook het verloop naar sector. De informatie die verschaft wordt betreft echter enkel in- en uitstroom voor de volledige socioculturele sector. Informatie over stromen tussen de deelsectoren is niet voorhanden. Bovendien zijn geen afzonderlijke gegevens beschikbaar over de socioculturele sector in Vlaanderen (PC 329.01), maar enkel voor de volledige sector (PC 329).

Aangezien de beschikbare gegevens dus ontoereikend zijn voor de opzet van dit onderzoek, deden we een beroep op de administratieve gegevens van de KSZ DWH AM&SB, door middel van een data-aanvraag. Deze gegevens bieden een grote meerwaarde ten opzichte van bestaande en vrij raadpleegbare databanken en gegevens met betrekking tot het verloop van werknemers, aangezien

ze - op basis van een koppeling met externe gegevens van de werkgeversorganisatie Sociare - wel inzicht geven in de stromen binnen de sector, en daarnaast ook meer informatie geven over het profiel van de uitstromers. Dit maakt dat we een vergelijking kunnen maken van de profiel- en jobkenmerken van mobiele en niet-mobiele werknemers enerzijds en van de situatie voor en na vertrek uit de sector anderzijds. Bovendien geeft deze databank de mogelijkheid om na te gaan in welke mate specifieke statuten eigen aan de sector een invloed hebben op het verloop.

### 1.1.2 Verklaringen voor vrijwillig verloop: analyse surveydata

Waar de administratieve data ons toelaten een gedetailleerd beeld te schetsen van de kenmerken van de in- en uitstroom, of de morfologie van het verloop, kunnen we een zicht krijgen op de aard van het verloop en de redenen van vrijwillig vertrek door middel van een bevraging van werknemers die uit de sector zijn vertrokken. Met de bevraging bij ex-werknemers streefden we dus een aanvulling na van de administratieve gegevens aangevraagd bij de KSZ. Op basis van het inzicht in de redenen voor vertrek kunnen concrete aanknopingspunten geformuleerd worden voor de sector met betrekking tot het aanwervings- en retentiebeleid. Bovendien laat deze survey ons toe om ook na te gaan in welke mate de vertrekredenen variëren voor de verschillende deelsectoren binnen de socio-culturele sector, wat ook een differentiatie van concrete acties toelaat.

## 1.2 Verkenning literatuur: centrale concepten

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden voerden we een verkenning van de bestaande literatuur met betrekking tot personeelsverloop van werknemers uit. We bouwen verder op bestaand onderzoek, zonder de specificiteit van de sector uit het oog te verliezen. In wat volgt geven we een overzicht van de concepten die centraal staan in dit onderzoek.

We geven achtereenvolgens een overzicht van de belangrijkste terminologie met betrekking tot personeelsverloop, mogelijke gevolgen van verloop en modellen van verloop. Belangrijk is dat het hierbij gaat om de uitstroomzijde van verloop, of het vertrek van werknemers.

### 1.2.1 Terminologie van verloop

#### 1.2.1.1 Uitstroomrichting: intersectoraal en intrasectoraal verloop

We kunnen verloop bekijken vanuit de richting naar waartoe dit verloop leidt. We kunnen in eerste instantie het onderscheid maken tussen verloop dat leidt tot een nieuwe tewerkstelling en verloop dat leidt tot een uitstap uit de arbeidsmarkt. Hierbij maken we het onderscheid tussen verloop naar werkloosheid, pensioen of inactiviteit. In dit onderzoek hanteren we een sectoraal uitgangspunt, waardoor de sector waarnaar het verloop toeleidt centraal staat. We maken hierbij dan ook het onderscheid tussen verloop dat leidt tot een tewerkstelling in dezelfde sector (intrasectoraal verloop) en verloop dat leidt tot een tewerkstelling in een andere sector (intersectoraal verloop) (De Winne, 2001). Toegepast op dit onderzoek houdt intersectoraal verloop in dat een werknemer uit de socioculturele sector vertrekt, om in een andere sector aan het werk te gaan. Intrasectoraal verloop betreft de stromen van werknemers tussen verschillende deelsectoren binnen de socioculturele sector.

### 1.2.1.2 Vrijwillig of onvrijwillig verloop

Zowel de werknemer als de werkgever kan de initiatiefnemer zijn van het verloop. Vanuit het standpunt van het individu leidt dit tot het onderscheid tussen vrijwillig verloop, of verloop op initiatief van de werknemer, en onvrijwillig verloop, of verloop op initiatief van de werkgever.

Vrijwillig verloop weerspiegelt de beslissing van een individu om de job of organisatie te verlaten. Oorzaken hiervan kunnen bijvoorbeeld jobontevredenheid of een andere jobaanbieding zijn (De Winne, 2000). Onvrijwillig verloop houdt in dat de werkgever de initiator is, de werknemer heeft hier geen invloed op het verlaten van de job of organisatie (Zwinkels et al., 2009). Het gaat hierbij dus om de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, of ontslag. Andere oorzaken van onvrijwillig of gedwongen verloop is een faillissement of reorganisatie, of het aflopen van een tijdelijk contract. Over het verlaten van de job of organisatie omwille van gezondheidsredenen of invaliditeit lopen de meningen uiteen. In sommige literatuur wordt dit ook aanzien als een vorm van onvrijwillig verloop (Gesthuizen & Dagevos, 2005). Andere bronnen geven echter aan dat elk definitief vrijwillig ontslag vanuit de werknemer, ongeacht de reden, behoort tot het vrijwillig verloop (Zwinkels et al., 2009). Vanuit het perspectief van de werknemer kunnen we vrijwillig verloop aanzien als het gevolg van een beslissingsproces waarbij de werknemer van mening is dat het veranderen van job of organisatie een goede zaak is, dat de voordelen van het veranderen van job of organisatie opwegen tegen de nadelen. Bij onvrijwillig verloop is dit niet het geval (Coppin & Vandenbrande, 2007). Dit maakt wel dat vrijwillig verloop niet altijd positief gemotiveerd verloop is, aangezien nadelige kenmerken van de huidige job en/of organisatie een aanleiding kan zijn om aan de slag te gaan bij een andere organisatie (Gesthuizen & Dagevos, 2005).

Aangezien in dit onderzoek een sectoraal uitgangspunt wordt gehanteerd, verwijst vrijwillig verloop naar het verlaten van de (deel)sector op initiatief van de werknemer, en onvrijwillig verloop naar het verlaten van de (deel)sector op initiatief van de werkgever. Het verloop omwille het aflopen van een tijdelijk contract en omwille van gezondheidsredenen of invaliditeit beschouwen we bovendien als 2 andere, aparte vormen van verloop.

### 1.2.1.3 Factoren van verloop

In bestaand onderzoek en literatuur inzake personeelsverloop wordt een uitgebreide terminologie gehanteerd over de factoren die verloop beïnvloeden of bepalen. We onderscheiden 3 groepen van begrippen.

#### Determinanten en correlaten

Een factor die verloop tot gevolg heeft (cf. causaal verband), is een determinant van verloop. Als er geen sprake is van een oorzakelijk verband, maar wel van een duidelijke samenhang tussen een factor en verloop, dan gaat het om een correlaat (Sels, 2002; Gesthuizen & Dagevos, 2005).

#### Drivers en moderatoren

Gedeeltelijk overlappend met de definities van determinanten en correlaten, vernoemen we hier het verschil tussen drivers en moderatoren. Onder driver verstaan we de eigenlijke aanleiding van de beslissing tot verloop. Een voorbeeld van een mogelijke driver is een reeds lange tijd aanslepende ontevredenheid met de job. In de mate waarin de driver het verloop veroorzaakt, is het tevens een determinant van verloop. Een moderator is een variabele of een toestand die niet onmiddellijk een oorzaak is van het vertrek, maar wel een belangrijke invloed uitoefent tijdens het beslissingsproces.

Moderatoren worden bijgevolg ook dikwijls intermediaire variabelen genoemd. Moderatoren zijn in zekere zin meestal correlaten omdat er een grote samenhang bestaat tussen deze variabelen en verloop. De leeftijd van de werknemers of situatie op de arbeidsmarkt kunnen modererende variabelen zijn. Zo kan een werknemer op zoek zijn naar een nieuwe job omdat hij of zij toe is aan een nieuwe uitdaging of verandering. Een jonge werknemer zal sneller de beslissing nemen ontslag te nemen dan een oudere werknemer, omdat de jobkansen van deze eerste groter zijn. Daarnaast zal, in periodes waarin er een lage werkloosheid is en een hoge vraag naar arbeid, de kans dat een werknemer geen nieuwe job vindt kleiner zijn, waardoor de werknemer in kwestie sneller geneigd zal zijn de job bij de vorige werkgever te verlaten, dan wanneer de situatie op de arbeidsmarkt minder gunstig is (De Winne, 2000).

### Push- en pullfactoren

Een laatste belangrijk onderscheid qua terminologie is dat tussen push- en pullfactoren. Pushfactoren verwijzen naar de interne factoren die ontevredenheid veroorzaken. Het zijn negatieve kenmerken van de huidige job of organisatie die de werknemer rechtstreeks of onrechtstreeks ‘wegduwen’. De mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt die de medewerkers vrijwillig uit de organisatie doen stappen, worden samengebracht onder de noemer pullfactoren. Dergelijke factoren ‘trekken’ werknemers ‘weg’. Naast de mogelijkheden die de externe arbeidsmarkt biedt, horen ook de kenmerken van andere organisaties hier thuis (externe invloeden). Push- en pullfactoren kunnen afzonderlijk of in combinatie aan de basis liggen van verloop (De Winne, 2000; Gesthuizen & Dagevos, 2005).

## 1.2.2 Gevolgen van verloop

De gevolgen van het verloop kunnen we bekijken vanuit het standpunt van de werknemer en het standpunt van de werkgever of de organisatie.

### 1.2.2.1 Werknemer: opwaarts, neerwaarts of gelijkblijvend verloop

Een jobverandering kan opwaarts, neerwaarts of gelijkblijvend zijn (Gesthuizen & Dagevos, 2005). Opwaarts verloop betreft een promotie. Het kan dan gaan om een promotie in termen van een hogere functie, al dan niet in combinatie met een hogere verloning, of een promotie louter in termen van een hogere verloning of extralegale voordelen. Indien men na een verandering van job of organisatie op een lager niveau (functie en/of verloning) terechtkomt dan hiervoor, spreekt men van neerwaarts verloop. Bij een gelijkblijvende transitie tenslotte verandert er niets aan het niveau of functie van de nieuwe job (Bukodi & Róbert, 2007).

### 1.2.2.2 Werkgever (of organisatie): functioneel en disfunctioneel verloop

De werkgever of de organisatie vormt het uitgangspunt als we een onderscheid maken tussen functioneel en disfunctioneel verloop. Of men verloop als functioneel dan wel als disfunctioneel kan bestempelen, hangt immers af van de beoordeling van de vertrekkende werknemer(s) door de werkgever (De Winne, 2000).

Algemeen gezien kan functioneel verloop beschouwd worden als verloop dat positieve gevolgen heeft voor de organisatie. Verloop is disfunctioneel als dit extra kosten of andere nadelen tot gevolg heeft voor de organisatie. Zo is het verloop van een werknemer die men liever kwijt dan rijk is functioneel. Disfunctioneel verloop verwijst hier dan naar de uitstroom van iemand die men liever niet ziet vertrekken. Gegeven dat de vertrekkende werknemer een positieve bijdrage leverde aan de

onderneming zal het vertrek van die werknemer de werking en de effectiviteit van het bedrijf negatief affecteren (kosten van het vertrek hoger dan de (eventuele) opbrengsten voor het bedrijf). Bepalen of verloop functioneel of disfunctioneel is, is echter niet altijd even gemakkelijk. Zo kan een vrijwillig ontslag van een werknemer die niet efficiënt is en niet in voldoende mate presteert op het eerste zicht functioneel lijken, terwijl het in feite disfunctioneel is omdat men omwille van de krappe arbeidsmarkt niet onmiddellijk een vervanger kan vinden (De Winne et al., 2008). De mate waarin verloop functioneel of disfunctioneel is lijkt dan ook samen te hangen met de kosten - direct en/of indirect - die dit verloop met zich meebrengt.

### 1.2.3 Modellen van vrijwillig verloop

Binnen de uitgebreide literatuur rond personeelsverloop worden verschillende modellen gebruikt om het vrijwillig verloop of vertrek van een werknemer te verklaren. 2 gangbare modellen zijn het inhouds- of causale model van personeelsverloop en het procesmodel van personeelsverloop. Beide types modellen vertrekken vanuit een andere 'aard' van de relatie tussen de verschillende variabelen die meespelen bij het verloop van werknemers. Het is relevant om deze modellen te verkennen, teneinde zo het conceptueel model dat centraal staat in dit onderzoek uit te tekenen.

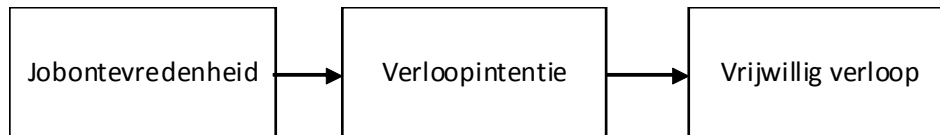
#### 1.2.3.1 Het inhoudsmodel of causaal model

Bij inhouds- of causale modellen staat de causale relatie of de samenhang tussen bepaalde variabelen enerzijds en personeelsverloop anderzijds centraal. Deze modellen identificeren variabelen uit de omgeving van het individu, die het individueel beslissingsproces - dat aan de grondslag ligt van verloop - op gang brengen en beïnvloeden. Men brengt het 'waarom' van het verloop in kaart, niet het 'hoe'. Een van de eerste inhoudelijke modellen rond personeelsverloop is dat van Mobley et al. (1977). Dit model legt het proces uit waarbij jobontevredenheid kan leiden tot verloop. Het model bestaat uit 7 opeenvolgende stappen:

1. jobontevredenheid leidt ertoe dat een werknemer over denkt om te vertrekken uit zijn job;
2. dit leidt ertoe dat een werknemer een soort 'kosten/baten'analyse maakt van de verwachte opbrengst van het zoeken naar een andere job en de kosten die verbonden zijn aan het stoppen met de huidige job;
3. vanuit die evaluatie kan de intentie om een andere job te zoeken voortkomen (= verloop-intentie);
4. vanuit de verloopintentie kan de echte zoektocht naar een andere job voortkomen;
5. hieruit komt de evaluatie voort van de verschillende jobalternatieven;
6. de werknemer zal de jobalternatieven vergelijken met de huidige job;
7. dit kan leiden tot de echte beslissing om te stoppen en naar een andere job te vertrekken.

Het model van Mobley et al. is een lineair model, dat bestaat uit een opeenvolging van causale relaties tussen verschillende schakels. Niet alle personen doorlopen deze 7 stappen, sommige werknemers zullen bepaalde stappen overslaan. De meerwaarde van het model is echter dat het een duidelijk zicht geeft op het algemene proces tussen jobontevredenheid en verloop dat de meeste werknemers ervaren (Mobley et al., 1977; Lee, 1988). In de jaren nadien zijn verschillende onderzoeken gebaseerd op dit model (Bluedorn, 1982; Hom & Kinicki, 2001). Onderstaande figuur stelt dit model schematisch voor.

Figuur 1.1 Inhoudsmodel van vrijwillig verloop



Bron Mobley et al., 1977

In verschillende modellen die daarna werden uitgedacht, staat ook de organisatiebinding of loyaliteit tegenover de werkgever centraal. Jobtevredenheid en organisatiebinding staan dan samen in een negatieve relatie tot verloop (Cohen, 1993; Joo & Park, 2010).

### 1.2.3.2 Het procesmodel

In tegenstelling tot de inhoudsmodellen onderzoekt de procesbenadering de aard en het verloop van het beslissingsproces dat tot personeelsverloop leidt. Deze aanpak werd in 1994 door Lee en Mitchell ontworpen. Men kijkt hier eerder naar het 'hoe' van verloop in plaats van louter naar het 'waarom'. Procesmodellen schetsen op deze manier types verloop en de paden die men doorloopt om tot die types te komen (Lee & Mitchell et al., 1996; Lee & Mitchell et al., 1999). Jobtevredenheid krijgt eveneens een plaats in dit model. Volgens Lee en Mitchell (1996) komt jobontevredenheid voor wanneer de werknemer na verloop van tijd voelt dat de job niet langer beantwoordt aan zijn of haar intellectuele, emotionele en/of financiële noden. In dit model is er echter geen causaal verband tussen job(on)tevredenheid en verloop. Men gaat ervan uit dat ook andere oorzaken aan de basis van verloop kunnen liggen en dat job(on)tevredenheid dus niet sowieso leidt tot verloop. Ook externe jobalternatieven spelen hier een rol, alsook het zoeken naar en/of evalueren van alternatieven voor de huidige job. Zo kan een werknemer, ongeacht of er andere alternatieven zijn of niet, besluiten om van job te veranderen.

Een ander belangrijk concept van dit model is de mogelijke aanwezigheid van een schokkende gebeurtenis of 'shock event'. Een shock event kan gedefinieerd worden als een plotse en ingrijpende gebeurtenis die de met verloop gepaard gaande psychologische processen initieert. Deze 'schokkende' gebeurtenis is positief, neutraal of negatief. Het is niet zo dat verloop per definitie geïnitieerd wordt door een schokkende gebeurtenis. Ook in het geval er zich geen plots incident voordoet, kan een individu beslissen vrijwillig ontslag te nemen. Wanneer er zich een schokkende gebeurtenis voordoet, zal de werknemer dit incident alsook de situatie waarin hij zich op dat moment bevindt, evalueren en vergelijken met de waarden, doelstellingen en plannen die hij (gegeven deze of een gelijkaardige situatie) voor ogen heeft. Wanneer blijkt dat de situatie waarin de persoon zich bevindt en zijn plannen niet met elkaar te rijmen zijn, zal ontslag in overweging genomen worden. De 4 centrale concepten van dit model zijn dan ook dit 'shock event', de job(on)tevredenheid, de zoektocht naar alternatieven op de arbeidsmarkt en de aanwezigheid van externe jobaanbiedingen. De beslissing om te vertrekken wordt dan vooraf gegaan door een combinatie van deze verschillende concepten. Zo kan een werknemer beslissen van job te veranderen omdat er een schokkende gebeurtenis heeft plaatsgevonden, maar zonder dat er ontevredenheid is of externe alternatieven. Op deze manier kan met behulp van een procesmodel een indicatie gekregen worden van hoe een beslissing tot vertrek tot stand is gekomen. Bij inhoudsmodellen is dit niet het geval.

### 1.3 Keuzes voor het onderzoek en conceptueel model

We gaven in de vorige paragraaf een overzicht van de belangrijkste concepten met betrekking tot het verloop van werknemers. In wat volgt geven we weer welke keuzes we maken, of welke concepten we meenemen, voor enerzijds de beschrijving of de morfologie van het verloop en anderzijds het verklaren van het vrijwillig verloop. Voor dit laatste geven we daarnaast het conceptueel model weer dat centraal staat in dit onderzoek voor de beschrijving en verklaring van het vrijwillig verloop in de sector.

#### 1.3.1 Beschrijving of morfologie verloop

Aangezien de doelstelling van dit onderzoek erin bestaat om het verloop in de socioculturele sector in kaart te brengen, hanteren we een sectoraal perspectief. Dit maakt dat de focus ligt op het verloop of de stromen tussen verschillende deelsectoren binnen de socioculturele sector, en niet op de stromen tussen organisaties binnen de sector. Behalve de aard van het verloop, gaan we ook na in welke mate het verloop vrijwillig of onvrijwillig is. Vrijwillig verloop beschouwen we in dit onderzoek als verloop geïnitieerd door de werknemer of ontslag in onderlinge overeenstemming. Onvrijwillig ontslag wordt geïnitieerd door de werkgever. Dit kan zowel individueel als collectief ontslag - naar aanleiding van een faillissement of herstructurering - zijn. Verloop met als oorzaak het aflopen van een tijdelijk contract beschouwen we als een aparte vorm van verloop, net als verloop omwille van gezondheidsredenen of invaliditeit.

Bij de beschrijving van het verloop maken we het onderscheid tussen instroom en uitstroom, waarbij we telkens de inter- en intrasectorale dimensie meenemen. Een eerste aspect van de beschrijving van de in- en uitstroom betreft de omvang. Voor een sector is het echter niet alleen belangrijk om te weten hoe omvangrijk werknemersstromen zijn, maar is het ook van belang om de kenmerken ervan te kennen zodat gepaste actie ondernomen kan worden. Het gaat dan in eerste instantie om de richting van de in- en uitstroom. Ten tweede beschrijven we ook de kenmerken van de in- en uitstromers, op basis van persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, nationaliteit, gezinstype en woonplaats) en de kenmerken van het werk (loon, arbeidsregime, percentage gewerkt). We maken hierbij de vergelijking maken tussen mobiele en niet-mobiele werknemers, om zo al een eerste indicatie te krijgen van verschillen in profiel en verschillen in jobkenmerken tussen beide groepen. Ten derde zullen we nagaan of de uitstroom vrijwillig of onvrijwillig was, waarbij we het perspectief van de werknemer hanteren.

Om het verloop en de kenmerken ervan te beschrijven, nemen we het volgende mee:

1. de omvang van de in- en uitstroom, zowel inter- en intrasectoraal;
2. de profielkenmerken van de in- en uitstromers, alsook van de 'blijvers'. Op deze manier is een vergelijking mogelijk tussen mobiele en niet-mobiele werknemers;
3. de kenmerken van de intersectorale in- en uitstroom: vanuit/naar welke sectoren stroomt men in/uit;
4. de kenmerken van de intrasectorale in- en uitstroom: vanuit/naar welke deelsectoren stroomt men in/uit;
5. de jobkenmerken na in- en uitstroom, alsook van de blijvers;
6. de aard van de inter- of intrasectorale uitstroom: vrijwillig, onvrijwillig, einde van een tijdelijk contract of omwille van gezondheidsredenen of invaliditeit.

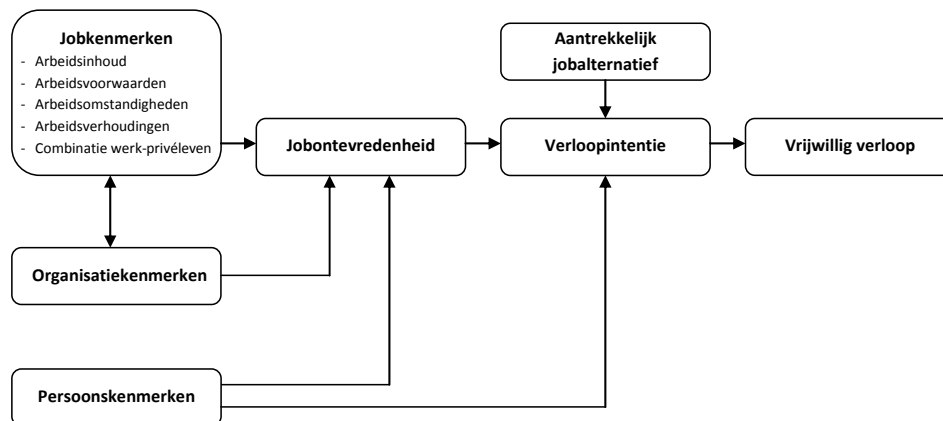
Op de mate waarin het verloop in de sector al dan niet functioneel is, kunnen we met dit onderzoek geen volledig zicht krijgen, aangezien hiervoor een bevraging van werkgevers of organisaties noodzakelijk is.

### 1.3.2 Verklaring vrijwillig verloop

Behalve het in kaart brengen van het verloop in de sector, ongeacht of dit vrijwillig of onvrijwillig is, gaan we op zoek naar verklaringen voor het vrijwillig verloop. We zullen nagaan waarom werknemers ervoor kiezen de sector te verlaten. Hiervoor vertrekken we vanuit het inhoudsmodel van verloop, waarbij de job(on)tevredenheid in een causale relatie staat met de verloopintentie en het eigenlijke verloop. We willen immers op zoek gaan naar verklaringen voor vrijwillig vertrek van werknemers uit de (deel)sector, of het ‘waarom’. Het ‘hoe’, of het proces dat doorlopen werd om hiertoe te komen, nemen we niet mee. We nemen echter ook nog de aanwezigheid van een aantrekkelijk alternatief mee, zoals we ook terugvinden in het procesmodel van verloop. In dat opzicht putten we uit beide modellen om het eigen conceptueel model op te bouwen. Naast job(on)tevredenheid nemen we verschillende werkgerelateerde factoren en persoonskenmerken mee. We willen met dit onderzoek immers enkele concrete aanknopingspunten aanreiken op basis waarvan de sector acties kan opzetten. Hiervoor is het belangrijk dat we ons, naast de persoonskenmerken die eerder een modererende invloed hebben op het vrijwillig vertrek (cf. De Winne, 2000), richten op factoren die veranderbaar zijn en die aangepast kunnen worden in het licht van het retentiebeleid van de sector. We baseerden ons hiervoor op de beschikbare literatuur rond determinanten en verklaringen van vrijwillig verloop (cf. Gesthuizen & Dagevos, 2005; Muna-singhe, 2006; Currivan, 2000; Mobley, 1977).

Onderstaande figuur toont het conceptueel model dat centraal staat voor de beschrijving en verklaring van het vrijwillig verloop. In wat volgt bespreken we het model en de verschillende mogelijke verklaringen of factoren van vrijwillig verloop die we meenemen.

Figuur 1.2 Conceptueel model



Het conceptueel model van vrijwillig vertrek toont ons dat de werkgerelateerde factoren, zijnde job- en organisatiekenmerken, een directe invloed uitoefenen op de job(on)tevredenheid. We sluiten hiervoor aan bij de bestaande uitgebreide literatuur rond determinanten van vrijwillig personeels-



verloop (Munasinghe, 2006; Currivan, 2000; De Winne, 2000; Mobley, 1977; Gesthuizen & Dagevos, 2005; Coppin & Vandenbrande, 2007; Koster et al., 2009).<sup>5</sup>

Deze job(on)tevredenheid is op zijn beurt een determinant van de verloopintentie, zoals we eerder aangaven bij de bespreking van de modellen van vrijwillig personeelsverloop (van der Heijden et al., 2009; Mobley, 1977; Van Vianen et al., 2003). De relatie tussen jobtevredenheid en verloop is hierbij negatief: indien een werknemer tevreden is met de verschillende kenmerken van de job, dan zal de neiging tot verloop, of het effectieve verloop, laag zijn. Omgekeerd staat jobontevredenheid positief gerelateerd tegenover verloop (van der Heijden et al., 2009; Mobley, 1977; Blau, 2000). We nemen deze variabele niet alleen mee omwille van de invloed op de verloopintentie en het daadwerkelijke verloop, dat vrijwillig is, maar ook om een zicht te krijgen op de mate van job-(on)tevredenheid van werknemers die de sector niet vrijwillig hebben verlaten (cf. ontslag door werkgever, aflopen van een tijdelijk contract of einde van de tewerkstelling door gezondheidsredenen). Mogelijk bestaat er wel ontevredenheid met bepaalde aspecten van de job, maar is de werknemer niet zelf overgegaan tot de beslissing om de sector te verlaten. Bovendien laat dit ons toe een volledig beeld te krijgen op de mate van tevredenheid met de verschillende job- en organisatiekenmerken, alsook na te gaan of er verschillen bestaan tussen werknemers die vrijwillig en onvrijwillig zijn uitgestroomd. Dit kan ook belangrijk zijn om toekomstig verloop te vermijden. Inzicht in ontevredenheid met betrekking tot bepaalde job- en/of organisatiekenmerken kan immers zorgen voor concrete actiepunten om deze aspecten te verbeteren, teneinde zo de verloopintentie en het uiteindelijke verloop tegen te gaan.

De aanwezigheid van een aantrekkelijk alternatief in een andere (deel)sector oefent eveneens een invloed uit op de verloopintentie. Dit kan mogelijk een ‘trigger’ zijn om de sector te verlaten. Daarnaast kunnen ook persoonskenmerken van de werknemer meespelen. We vermoeden dat deze een eerder modererende invloed hebben op de verloopintentie en het daadwerkelijke vertrek uit de sector (cf. De Winne, 2000). Zo zal iemand die jonger is vermoedelijk sneller overgaan tot vertrek dan iemand die ouder is, en minder tewerkstellingskansen heeft. Het samenspel van deze persoonskenmerken, (on)tevredenheid met job- en organisatiekenmerken en een aantrekkelijk extern job-alternatief leidt tot de intentie om uit de (deel)sector te vertrekken, die op haar beurt resulteert in de beslissing om de sector te verlaten.

In de volgende paragraaf beschrijven we de verschillende variabelen die de verloopintentie en het verloop beïnvloeden: de job- en organisatiekenmerken en persoonskenmerken.

## 1.4 Factoren van vrijwillig verloop

### 1.4.1 Werkgerelateerde factoren

Met betrekking tot de werkgerelateerde factoren maken we een onderscheid tussen kenmerken van de job en kenmerken van de organisatie.

---

<sup>5</sup> We benadrukken hierbij echter dat de opzet van het onderzoek er niet in bestaat om een lijst van factoren die het verloop beïnvloeden op te sommen, of een exhaustief overzicht te geven van deze factoren.

#### 1.4.1.1 Jobkenmerken: de kwaliteit van de arbeid

Traditioneel worden de 4 'A's' van de kwaliteit van de arbeid naar voor geschoven als factoren die het verloop van werknemers beïnvloeden. Het gaat om de arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen:

- Arbeidsinhoud: de factoren die we hieronder kunnen inbrengen, verwijzen allemaal naar de eigenlijke aard van het werk. Voorbeelden: de afwisseling in de uit te voeren taken, de mate van autonomie in het werk, contact- en samenwerkingsmogelijkheden met collega's, feedback over de prestaties, de werkdruk, de verantwoordelijkheid die men draagt in de functie, enzovoort;
- Arbeidsvoorwaarden: de arbeidsvoorwaarden hebben betrekking op het loon en/of diverse extralegale voordelen, het type contract, de regeling rond arbeidstijden en vakantieperioden, de loopbaanperspectieven, scholingsmogelijkheden en de werkzekerheid binnen de onderneming;
- Arbeidsverhoudingen: hierbij horen de tevredenheid met de direct leidinggevende (chef/bedrijfsleider) en de collega's, de werksfeer, de mogelijkheden tot inspraak en medezeggenschap;
- Arbeidsomstandigheden: de arbeidsomstandigheden betreffen de fysieke omgeving waarin men arbeid verricht. Bijhorende variabelen zijn veiligheid en gezondheid op het werk staan, klimaat en weersomstandigheden, kenmerken van de werkplek, enzovoort.

Een andere factor is de combinatie tussen het werk en het privéleven van de werknemer. Dit betreft de invloed van het werk (en de rollen die daar vervuld moeten worden) op het privéleven van de werknemer.

Deze 4 groepen factoren bevatten een objectieve en een subjectieve component. De objectieve componenten zijn feitelijke kenmerken: de hoogte van het loon, het type arbeidscontract, de functie, enzovoort. De subjectieve component betreft de mate waarin een werknemer tevreden of ontevreden is over deze 4 groepen kenmerken van werk, of de job(on)tevredenheid (Currivan, 2000; Lambert et al., 2001). Zoals we eerder aangaven bij de bespreking van het conceptueel model staat in ons onderzoek zowel de objectieve als de subjectieve component van de kwaliteit van de arbeid centraal. We gaan immers na wat de kenmerken zijn van de werknemers voor vertrek uit de sector, alsook de (on)tevredenheid hiermee.

#### 1.4.1.2 Kenmerken van de organisatie

Ook kenmerken van de organisatie waarin de werknemer werkt kunnen een invloed uitoefenen op de verloopintentie en het uiteindelijke vertrek. Op basis van de beschikbare literatuur lijken vooral de grootte van de organisatie en de mate van 'organisatiebinding' een rol te spelen, al bestaat er over dit eerste geen eenduidige visie. Enerzijds wordt gesteld dat kleine en middelgrote organisaties vaker dan grote organisaties te kampen hebben met een negatief imago op de externe arbeidsmarkt. Dit bemoeilijkt de instroom van personeel en verhoogt de uitstroom. Oorzaken hiervan zijn beperktere opleidingsmogelijkheden, promotiekansen en een minder uitgebouwd personeels- en salarisbeleid. Deze factoren oefenen een invloed uit op de jobtevredenheid, organisatiebinding of loyaliteit en verloopintentie van een werknemer. Anderzijds beschikken kleine organisaties ook over een aantal troeven die ze kunnen uitspelen om hun interne arbeidsmarktwerking en externe arbeidsmarktpositie te verbeteren. Het gaat dan om meer betrokkenheid van de werknemers bij het bedrijfsbeleid, een sterk zichtbaar verband tussen het geleverde werk en de resultaten ervan, vlotte communicatiemogelijkheden, een minder formele organisatiestructuur, sterk gevarieerd werk, enzovoort (Delmotte et al., 2002). Deze factoren kunnen een positieve invloed uitoefenen op de tevredenheid met het werk (Even & Macpherson, 1996; Gesthuizen & Dagevos, 2005; Sels, 2000).

Een andere factor op organisatieniveau, is de mate van binding die een werknemer ervaart met de organisatie, of de mate waarin de werknemer zich verbonden voelt met de organisatie. Het gaat dan zowel om het zich thuis voelen in de organisatie, als het aanhangen van de organisatiewaarden, -cultuur en -beleid. Uit de literatuur en eerder onderzoek blijkt dat organisatiebinding in een negatieve relatie staat met verloop: hoe meer een werknemer zich verbonden voelt met de organisatie, hoe kleiner de verloopintentie en hoe lager het verloop zal zijn (Cohen, 1993; Porter et al., 1973; Joo & Park, 2010). Wat nemen de grootte van de organisatie mee, alsook de mate waarin de werknemer zich thuisvoelt in de organisatie, zich kan vinden in de organisatiewaarden en het beleid dat gevoerd wordt.

#### 1.4.2 Niet-werkgerelateerde factoren: kenmerken van de werknemer

Met betrekking tot kenmerken van de werknemer onderscheiden we de volgende factoren die mee het verloop beïnvloeden: het geslacht, de leeftijd, gezinssituatie en het opleidingsniveau. Over de mate waarin mannen of vrouwen meer of minder mobiel zijn, is geen eenduidigheid. De leeftijd van een werknemer staat in een negatieve relatie met het verloop: hoe ouder, hoe minder verloop. Het opleidingsniveau staat positief in relatie met verloop: hoe hoger geschoold, hoe mobieler een werknemer is. Naar gezinssituatie tot slot stellen we vast dat werknemers die alleenstaand zijn meer mobiel zijn dan werknemers die samenwonen, gehuwd zijn en/of kinderen hebben (Ng et al., 2007; Coppin & Vandenbrande, 2007; Gesthuizen & Dagevos, 2005; Zwinkels et al., 2009). Deze kenmerken hebben een eerder modererende invloed op het verloop. Bovendien kan ook de reden van vertrek verschillen naargelang deze kenmerken. Dit wordt dan ook in kaart gebracht met dit onderzoek.

### 1.5 Conclusie

In dit hoofdstuk bespreken we de verschillende concepten die samen het conceptueel model vormen dat centraal staat in dit onderzoek om de verklarende factoren van vrijwillig verloop in kaart te brengen. Dit model vormt het vertrekpunt voor de vragenlijst bij ex-werknemers die werd opgezet en de analyses die in de loop van het onderzoek werden uitgevoerd. Belangrijk is dat in dit onderzoek een sectoraal perspectief wordt gehanteerd, en dat we bovendien niet enkel de stromen in en uit de sector in kaart zullen brengen (intersectoraal verloop) maar dat ook de stromen tussen de deelsectoren centraal staan (intrasectoraal verloop). De focus ligt hoofdzakelijk op de uitstroom- of vertrekzijde, al staan we ook stil bij de instroomzijde, ondermeer door een beschrijving van de kenmerken van de instroom en de redenen waarom werknemers voor de sector hebben gekozen.

## 2 | Onderzoeksmethodologie

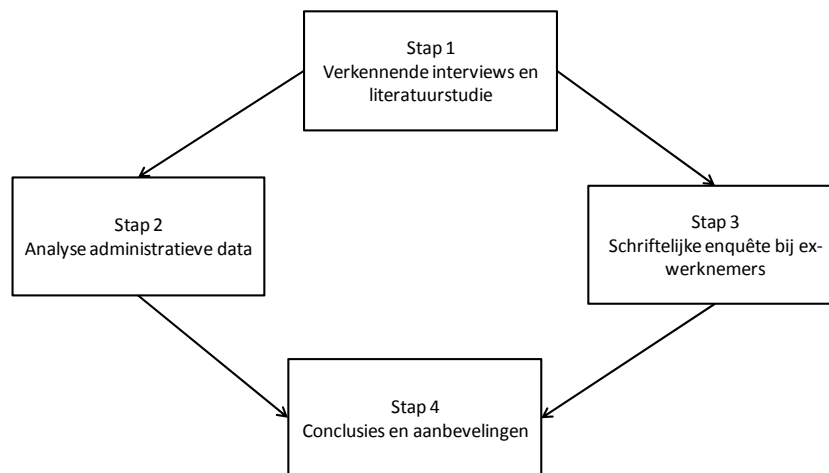
In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de onderzoeksfasen en gehanteerde methodologie.

### 2.1 Onderzoeksfasen

Om de verschillende onderzoeksvragen te beantwoorden, werd een mix van onderzoeksmethoden gehanteerd: kwantitatieve analyse van administratieve data, documentanalyse, semi-gestructureerde diepte-interviews en een schriftelijke enquête bij ex-werknemers uit de sector.

Het onderzoek bestond uit 4 stappen.

Figuur 2.1 Onderzoeksstappen



De verschillende onderzoeksvragen kunnen pas beantwoord worden als de nodige gegevens verzameld zijn, door middel van deze 4 onderzoeksstappen. Belangrijk hierbij is echter dat meerdere bronnen met elkaar gecombineerd dienen te worden om deze vragen te beantwoorden. In onderstaande tabel geven we een overzicht van de onderzoeksvragen en welke stappen in het onderzoek hierop een antwoord bieden.

Tabel 2.1 Onderzoeksvragen en -methoden

Onderzoeksvragen	Onderzoeksstappen en -methoden
<b>1. Morfologie van de instroom</b>	
1.1 Omvang instroom	Analyse administratieve data (stap 2)
1.2 Aard van instroom (werk, niet-werk)	Analyse administratieve data (stap 2)
1.3 Sector van instroom	Analyse administratieve data (stap 2)
1.4 Profielkenmerken instromers	Analyse administratieve data (stap 2)
1.5 Jobkenmerken voor en na instroom	Analyse administratieve data (stap 2)
1.6 Instroomkanalen	Enquête ex-werknemers (stap 3)
1.7 Redenen van instroom	Verkennde interviews (stap 1), enquête ex-werknemers (stap 3)
<b>2. Morfologie van intrasectorale uitstroom (= stromen tussen deelsectoren)</b>	
2.1 Omvang	Analyse administratieve data (stap 2)
2.2 Welke deelsectoren?	Analyse administratieve data (stap 2)
2.3 Profielkenmerken	Analyse administratieve data (stap 2), enquête ex-werknemers (stap 3)
2.4 Jobkenmerken voor en na intrasectoraal verloop	Analyse administratieve data (stap 2), enquête ex-werknemers (stap 3)
2.5 Vrijwillig of onvrijwillig?	Enquête ex-werknemers (stap 3)
<b>3. Morfologie van intersectorale uitstroom (= stromen uit de sector)</b>	
3.1 Omvang	Analyse administratieve data (stap 2)
3.2 Aard van de uitstroom (werk en niet-werk)	Analyse administratieve data (stap 2)
3.3 Welke deelsectoren?	Analyse administratieve data (stap 2)
3.4 Profielkenmerken	Analyse administratieve data (stap 2), enquête ex-werknemers (stap 3)
3.5 Jobkenmerken voor en na intersectoraal verloop	Analyse administratieve data (stap 2), enquête ex-werknemers (stap 3)
3.6 Vrijwillig of onvrijwillig?	Enquête ex-werknemers (stap 3)
<b>4. Determinanten van vrijwillige uitstroom (intra- en intersectoraal)</b>	
4.1 Jobgerelateerde kenmerken: 4 A's en (on)tevredenheid	Literatuurstudie en verkennende interviews (stap 1), enquête ex-werknemers (stap 3)
4.2 Organisatiekenmerken en (on)tevredenheid	Literatuurstudie en verkennende interviews (stap 1), enquête ex-werknemers (stap 3)
4.3 Kenmerken werknemers	Enquête ex-werknemers (stap 3)

## 2.2 Methodologie

### 2.2.1 Verkennende interviews en literatuurstudie

In een eerste onderzoeksstap verkenden we de beschikbare literatuur met betrekking tot personeelsverloop. We voerden daarnaast enkele verkennende interviews uit. We maakten hierbij het onderscheid tussen enkele face-to-face interviews met werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers uit de sector en telefonische interviews met organisatieverantwoordelijken van de 12 deelsectoren binnen de sector.

Met de literatuurstudie wilden we een zicht krijgen op de belangrijkste determinanten van verloop van werknemers, concepten en modellen, om op deze manier een conceptueel model op te bouwen dat centraal staat in dit onderzoek, en dat tevens het uitgangspunt vormt voor de schriftelijke survey die afgenomen werd bij ex-werknemers uit de sector. Met de verkennende interviews wilden we een eerste inschatting maken van de werking van de sector en de verschillende deelsectoren, alsook een eerste zicht op het al dan niet problematische karakter van het verloop en mogelijke verklaringen voor het verloop. Tot slot gingen we na of er momenteel al acties worden opgezet om de instroom te bevorderen en/of de uitstroom uit de sector te beperken. Op basis van deze interviews gaven we verder richting aan de analyses in de volgende modules en formuleerden we enkele eerste hypothesen.

Voor de face-to-face verkennende interviews bevroegen we Sociare, de werkgeversorganisatie van de socioculturele sector enerzijds en de belangrijkste werknemersvertegenwoordigers op sectorniveau anderzijds (ACV, ABVV & ACLVB). Voor de selectie van die laatste groep deden we een beroep op Sociare. Voor de verkennende interviews met de organisatieverantwoordelijken uit de verschillende deelsectoren bestond de opzet er in eerste instantie in om een bevraging via e-mail uit te voeren. Omdat de kans op respons op deze manier eerder beperkt is, en we zoveel mogelijk relevante informatie wilden bekomen, opteerden we voor een telefonische bevraging, nadat we de betreffende verantwoordelijken op de hoogte hadden gebracht met een e-mail. De selectie van de respondenten gebeurde via de werkgeversorganisatie.

## 2.2.2 Analyse administratieve data

### 2.2.2.1 Opzet en meerwaarde

Opzet van dit luik is een uitgebreid en gedetailleerd zicht te krijgen op de verschillende stromen in, uit en binnen de sector. Daarnaast kunnen op deze manier een aantal profiel- en jobkenmerken van in- en uitstromers in kaart worden gebracht. Hiervoor brachten we cijfermatig de verschillende personeelsstromen binnen de socioculturele sector in kaart: de instroom in de sector, de uitstroom uit de sector (intersectoraal verloop) en de stromen binnen de sector (intrasectoraal verloop). We maakten hiervoor gebruik van de administratieve data van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM&SB), waarvoor we een data-aanvraag indienden. Bijkomende gegevens werden aangeleverd door het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (VSAWSE) en Sociare. Via deze stap kregen we een eerste kwantitatief zicht op de morfologie van de in- en uitstroom.

Het indienen van een data-aanvraag met de vraag om geanonimiseerde gegevens is een omvangrijke procedure, maar biedt wel een duidelijke meerwaarde ten opzichte van bestaande en vrij raadpleegbare databanken en gegevens met betrekking tot het verloop van werknemers. De beschikbare gegevens (Steunpunt WSE, Departement WSE) bieden geen overzicht van stromen tussen de deelsectoren binnen de socioculturele sector. De administratieve data van de KSZ DWH AM&SB laat het ons wel toe om de intrasectorale in- en uitstroom in kaart te brengen. Op basis hiervan kunnen we ook eventuele potentiële ‘probleem’ deelsectoren detecteren, indien bijvoorbeeld blijkt dat de uitstroom in een of meerdere deelsectoren substantieel hoger is dan voor de anderen of de sector in zijn geheel. Een andere tekortkoming van de beschikbare data is dat deze geen zicht bieden op de mate waarin tijdelijke contracten en specifieke statuten of doorstromingsprogramma’s, zoals WEP+, een invloed hebben op het verloop. De administratieve data laten wel toe dit apart mee te nemen. Tot slot maakt de analyse van de administratieve data het mogelijk om een vergelijking te maken tussen de job- en organisatiekenmerken en mobiele en niet-mobiele werknemers enerzijds,

en tussen de kenmerken van de job voor en na uitstroom anderzijds, wat we slechts in beperkte mate kunnen doen op basis van de beschikbare databanken.

Een beschrijving van de aangevraagde data kan teruggevonden worden in paragraaf 2.2.2.4.

### 2.2.2.2 Beschrijving databanken

#### 1. KSZ DWH AM&SB

Binnen de Kruispuntbank Sociale Zekerheid werd een elektronisch netwerk uitgebouwd dat de verschillende instellingen van sociale zekerheid met elkaar verbindt. Het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming is een onderdeel van de KSZ, en bestaat uit een samenwerkingsverband tussen de verschillende instellingen van de sociale zekerheid, RVA, de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) en VDAB/Forem/Actiris/ADG. Het Datawarehouse beoogt de koppeling van sociaal-economische gegevens afkomstig van deze instellingen van sociale zekerheid. Dit maakt dat het Datawarehouse kan aangewend worden om statistieken op te stellen die niet door één enkele instelling van sociale zekerheid kunnen worden berekend, een toepassing waarvan wij in dit onderzoek gebruik maakten.<sup>6</sup>

Bij het DWH AM&SB dienden we een aanvraag in voor de aanlevering van gegevens van enkele verschillende databanken, die ons toelieten om de stromen in, uit en binnen de sector in kaart te brengen, alsook de profiel- en jobkenmerken van de in- en uitstromers.

#### 2. Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

Het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSA WSE) staat in voor de ondersteuning en versterking van de werkgelegenheid in de reguliere sector, de non-profitsector en de sociale economie in Vlaanderen. Via verschillende tewerkstellingsprogramma's, erkenningen en subsidies draagt dit agentschap bij tot de bevordering van de werkgelegenheid. Het VSA WSE vormt samen met het Departement WSE het Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie.

Vanuit het VSA WSE werden gegevens aangeleverd van werknemers tewerkgesteld in werkervaringsprojecten binnen de socioculturele sector. Het werkervaringsprogramma of WEP+ is een doorstroommaatregel die als doel heeft om langdurig werkzoekenden (= doelgroepwerknemers) door een tewerkstelling of werkervaring van 1 jaar, gecombineerd met begeleiding en opleiding, te laten doorstromen naar een job op de reguliere arbeidsmarkt. Het gaat dus niet om een duurzame tewerkstelling, maar om een maatregel die een tijdelijke tewerkstelling voorziet voor deze doelgroep (De Cuyper et al., 2010). Het is dan ook belangrijk deze groep werknemers te kunnen identificeren

---

<sup>6</sup> Het Datawarehouse beschikt over data van de volgende instellingen:

- het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO);
- het Fonds voor Beroepsziekten (FBZ);
- het Rijksregister en de KSZ-registers;
- de Rijksdienst Sociale Zekerheid (RSZ) voor werknemers;
- de Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (RSZPPO);
- het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen (RSVZ);
- de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA);
- VDAB, Le Forem, Actiris en het Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG);
- de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP);
- de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS);
- de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW);
- het NIC;
- het Rijksinstituut voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering (RIZIV);
- POD Maatschappelijke Integratie (steun OCMW);
- FOD Sociale Zekerheid (personen met een arbeidshandicap).

in onze analyses, om het effect na te gaan van deze tijdelijke tewerkstellingen op de uitstroom uit de sector. Deze gegevens worden geregistreerd door het VSA WSE, op basis van de administratieve data van de KSZ DWH AM&SB alleen kunnen we deze werknemers dan ook niet identificeren.

### 3. Sociare

Sociare is de werkgeversorganisatie van de socioculturele sector in Vlaanderen, van de Paritaire Comités 329, 329.01 en 329.03. Elke organisatie met personeel die onder PC 329 valt, kan zich bij Sociare aansluiten. Deze organisatie vertegenwoordigt de leden bij de onderhandelingen met de werknemersvertegenwoordigers over sectorale cao's en de arbeids- en loonsvoorwaarden. Daarnaast behartigt Sociare de belangen van haar leden in verschillende overlegstructuren (intern, sectoraal, intersectoraal en fondsen voor bestaanszekerheid en opleidingsfondsen) en bij verschillende thema's (vrijwilligers, arbeidswetgeving, diversiteit, ...). Daarnaast biedt Sociare aan de leden eerste lijnsadvies, vorming, advies op maat (consulting en procesbegeleiding) en ondersteuning bij netwerking aan.<sup>7</sup>

Om een analyse naar deelsector mogelijk te maken en het intrasectoraal verloop in kaart te brengen, leverde Sociare bestanden aan van organisaties, met een uniek identificatienummer, zodat de koppeling met de administratieve data van de KSZ DWH AM&SB kon gebeuren. Enkel op deze manier WAS een verdere indeling naar deelsectorniveau mogelijk.

#### 2.2.2.3 Onderzoekspopulatie en steekproeftrekking

We vertrokken van de groep werknemers die in het derde kwartaal van 2008 (III 2008) aan het werk waren in (een deelsector van) de socioculturele sector. Van deze groep werknemers maakten we vervolgens de vergelijking met de kenmerken die ze een jaar eerder (III 2007) en een jaar later hebben of hadden (III 2009). De keuze voor deze 3 jaren werd ingegeven door de beschikbaarheid van de data in de databank. Op deze manier konden we nagaan in welke mate er sprake is van verloop in het jaar 2008 en welke stromen waarneembaar zijn, en konden we de kenmerken van de mobiele werknemers beschrijven en vergelijken met die van de 'niet-mobiele' werknemers. De foto van 2009 maakt het ons mogelijk om na te gaan hoeveel werknemers er zijn uitgestroomd en welke uitstroomrichting ze hebben, de foto van 2007 geeft een zicht op de instroom in de sector, het profiel van de instromers en de jobkenmerken ervan. Onderstaande figuur toont deze werkwijze.

Figuur 2.2 Werkwijze opgevraagde data KSZ DWH AM&SB



Concreet werd er een steekproef getrokken van de populatie werknemers die in het derde kwartaal van 2008 tewerkgesteld was in de socioculturele sector in Vlaanderen (PC 329.01). Het ging om een gestratificeerde aselecte steekproef, waarbij de strata de 12 deelsectoren waren, uitgebreid met 1 restcategorie van werknemers tewerkgesteld bij een organisatie waarvan de deelsector niet gekend is. Nadat de populatie werd onderverdeeld in deze 13 strata, werd uit elk stratum of elke deelsector een 70% toevalssteekproef getrokken. In totaal gaat het om 13 468 personen, inclusief werknemers in een WEP+-statuut. Voor de beschrijving van de kenmerken van de in- en uitstroom nemen we

<sup>7</sup> Website Sociare – <http://www.sociare.be/>



deze groep echter niet mee, daar zij zich in een specifiek doorstromingsprogramma bevinden. In totaal gaat het dan om 12 796 werknemers. Voor het in kaart brengen van de omvang van de stromen maken we het onderscheid voor de totale groep werknemers en de niet WEP+-werknemers wel. Op deze manier krijgen we immers een duidelijk beeld van in welke mate dit specifieke statuut mogelijk meespeelt bij het verloop.

#### 2.2.2.4 Data-aanvraag en beschrijving gegevens

Om analyses uit te voeren op de administratieve gegevens van de KSZ DWH AM&SB dienden we een data-aanvraag in bij deze instelling, aangezien deze gegevens immers niet vrijblijvend te raadplegen zijn. Deze data-aanvraag gebeurde schriftelijk. De doorlooptijd tussen het indienen van de definitieve en gefinaliseerde data-aanvraag en het ontvangen van de beschikbare gegevens bedroeg hierbij 4 maanden.

Vanuit het VSA WSE werd voor de steekproef van werknemers de volgende informatie aangeleverd:

- de rijksregisternummers van steekproef van werknemers die in 2007, 2008 en 2009 tewerkgesteld waren in een WEP+-project (of werkervaringsbedrijf);
- per werknemer het type, het KBO-nummer van de organisatie en de periode van tewerkstelling;
- per werknemer het opleidingsniveau.

Vanuit de KSZ DWH AM&SB werd data aangeleverd vanuit 7 databanken:

- via het *Rijksregister* werden enkele persoonsgegevens aangeleverd, zoals de leeftijdsklasse, het geslacht, nationaliteit, woonplaats, gezinssituatie en type huishouden. Deze gegevens lieten ons toe om een profiel uit te tekenen van de steekproef van werknemers;
- de *nomenclatuur en de bijlagenvariabelen* lieten ons toe om de arbeidsmarktgeschiedenis en arbeidsmarktpositie in kaart te brengen. De nomenclatuur geeft de arbeidsmarktpositie op de laatste dag van het kwartaal en biedt zo een snel overzicht van de socio-economische positie van de werknemers. De bijlagenvariabelen verschaffen dan meer detail over de betreffende arbeidsmarktpositie, alsook over eventuele combinaties van verschillende arbeidsmarktposities;
- vanuit de *RSZ* werden gegevens aangeleverd over de jobkenmerken van de in- en uitstromers. Het gaat om het arbeidsregime, het gemiddeld dagloon, eventuele tewerkstelling met een tewerkstellingsmaatregel en de grootte van de onderneming;
- dezelfde gegevens werden ons aangeleverd vanuit de *RSZPPO*, voor werknemers die voor instroom of na uitstroom in/uit de sector aan de slag waren als ambtenaar;
- de gegevens over de personen die een zelfstandige beroepsactiviteit ontwikkelen werden aangeleverd vanuit de *RSVZ*;
- de gegevens aangeleverd vanuit van de *POD Maatschappelijke Integratie (POD MI)* laten ons toe de werknemers te identificeren die uitstromen naar de inactiviteit;
- op basis van de gegevens aangeleverd door de *RVA* tot slot kunnen we de werknemers identificeren die uitstromen naar werkloosheid, of voor tewerkstelling in de sector werkzoekend waren.

Vanuit Sociare werd tot slot een lijst met organisaties per deelsector, met voor elke organisatie een uniek identificatienummer, voor de 3 betreffende jaren overgemaakt aan de KSZ DWH AM&SB. Deze gegevens werden op hun beurt gekoppeld met de hierboven beschreven gegevens, zodat een verdere indeling op deelsectorniveau mogelijk was.

### 2.2.2.5 Analyses

Om de ontvangen data van de KSZ DWH AM&SB te analyseren, dienden koppelingen te gebeuren van de verschillende bestanden die aangeleverd werden. Deze bestanden bestaan immers uit afzonderlijke gegevens van de verschillende databanken en instellingen. Deze koppelingen vonden plaats aan de hand van analyses in het statistische dataverwerkingsprogramma SAS (Statistical Analysis System). Ook voor de verdere eigenlijke analyses werd gebruik gemaakt van het statistische dataverwerkingsprogramma SAS.

### 2.2.3 Schriftelijke enquête bij ex-werknemers uit de sector

Een tweede groot luik in het onderzoek betrof het afnemen van een schriftelijke enquête bij ex-werknemers uit de sector. Het gaat om werknemers die tewerkgesteld waren in de sector, maar die op het moment van de bevraging in een andere sector (intersectoraal) of deelsector (intrasectoraal) aan het werk waren, alsook werknemers die op dat moment werkzoekend waren.

#### 2.2.3.1 Opzet en meerwaarde

Met de bevraging bij ex-werknemers streefden we een aanvulling na van de administratieve gegevens aangevraagd bij de KSZ DWH AM&SB. Op basis van de administratieve data konden we immers geen antwoord geven op alle geformuleerde onderzoeksvragen, zoals de mate waarin het gaat om vrijwillig of onvrijwillig verloop, de instroomkanalen, de redenen om in te stromen in de sector en de verklaringen van vrijwillig verloop. Ook enkele persoons- en jobkenmerken, zoals opleidingsniveau, opleidingsrichting, functie en type contract konden we niet achterhalen op basis van de administratieve data. Met behulp van de survey krijgen we hierop wel een zicht.

#### 2.2.3.2 Het onderzoeksinstrument

##### 1. Inhoud

Voor het opstellen van de vragenlijst baseerden we ons niet enkel op eerder onderzoek en de literatuur ter zake, maar kregen we ook input uit de verkennende interviews die werden afgenomen met de verschillende deelsectoren, de werkgeversorganisatie en de werknemersvertegenwoordigers. De vragenlijst werd daarnaast ook afgetoetst bij de verschillende leden van de stuurgroep. De vragenlijst werd ook getest door enkele respondenten, die zelf de sector hebben verlaten. Op basis van al deze input en feedback kwamen we tot de uiteindelijke vragenlijst.

De centrale concepten van de vragenlijst werden in het eerste hoofdstuk besproken en zijn afgebeeld in het conceptueel model. De vragenlijst bestaat uit 6 onderdelen: (1) kenmerken van de vorige job, (2) instroom in de sector, (3) redenen van vertrek uit de sector, (4) tevredenheid over de vorige job in de sector, (5) en (6) kenmerken van de nieuwe job (in en uit de sector) en (7) persoonskenmerken. In wat volgt geven we een kort overzicht van de verschillende onderdelen van de vragenlijst en in welke mate deze een antwoord trachten te geven op de geformuleerde onderzoeksvragen:

1. in een eerste deel bevragen we enkele *objectieve jobkenmerken van de vorige job*. Deze vragen vormen een aanvulling op de gegevens die we hebben op basis van de analyse van de administratieve data. Concreet gaat het om de functie die men uitoefende, het contracttype, de momenten waarop men werkte en het nettoloon. Op basis hiervan kunnen we het profiel van de uitstromers verder verfijnen;

2. we gaan daarnaast na via welke kanalen/welk kanaal een werknemer in de sector is *ingestroomd*, alsook waarom men voor de socioculturele sector heeft gekozen. Op deze manier krijgen we ook een zicht op de instroom en meer concreet over hoe en waarom men in de sector is ingestroomd. De relevantie hiervan ligt in het feit dat dit aanknopingspunten kunnen vormen voor de sector voor het opzetten van een gericht rekruteringsbeleid;
3. in deel 3 gaan we dieper in op het *vertrek bij de vorige werkgever in de socioculturele sector*. De bevraging van het type verloop laat ons toe om het onderscheid te maken tussen vrijwillig en onvrijwillig vertrek, wat essentieel is aangezien we enkel de werknemers die vrijwillig uit de sector zijn vertrokken zullen vragen naar de redenen voor vertrek. Daarnaast krijgen we op deze manier ook een zicht op de mate waarin het aflopen van tijdelijke contracten meespeelt bij de hoge verloopcijfers in de sector. In de tweede vraag van dit deel vragen we expliciet naar de vertrekreden(en);
4. we vragen de ex-werknemers niet alleen op een directe manier naar de redenen van vertrek, we peilen in het vierde deel ook naar de *tevredenheid met verschillende aspecten van de vorige job*. Job(on)tevredenheid wordt binnen ons conceptueel model immers beschouwd als een belangrijke determinant van vrijwillig verloop (cf. hoofdstuk 1). We bevragen de tevredenheid met betrekking tot de 4 A's van de kwaliteit van de arbeid en enkele organisatiekenmerken. De algemene factoren waarvoor we bevestiging vonden in de literatuur werden hierbij aangevuld door sectorspecifieke elementen aangereikt tijdens de verkennende interviews. Door het bevragen van de job(on)tevredenheid krijgen we ook zicht op de tevredenheid van werknemers waarvan het vertrek van onvrijwillige aard is. Bovendien laat het bevragen van de tevredenheid met betrekking tot verschillende job- en organisatiekenmerken ons toe om veranderbare factoren van verloop in kaart te brengen, wat de sector toelaat om aanpassingen aan te brengen met het oog op het beperken van de uitstroom;<sup>8</sup>
5. in het vijfde en zesde deel bevragen we enkele *kenmerken van de huidige job*. Dit vormt een belangrijke aanvulling op de gegevens waarover we beschikken op basis van analyse van de administratieve data. We peilen hierbij naar dezelfde kenmerken als degenen die we bevroegd hebben in deel één van de vragenlijst, om zo ook een beeld te krijgen op de veranderingen die met het vertrek gepaard zijn gegaan. Daarnaast bevragen we de verloopintentie van de werknemers. Deze variabele vormt een belangrijke schakel van ons conceptueel model (cf. hoofdstuk 1).
6. we eindigen de vragenlijst met een aantal vragen naar *persoonlijke gegevens* van de werknemer. Dit laatste deel is vooral van belang om na te gaan of er bepaalde persoonsgebonden variabelen (leeftijd, geslacht, gezinssituatie) een belangrijke modererende rol spelen in de beslissing tot vrijwillig ontslag. Op deze manier kunnen we ook controleren op variabelen die mogelijk correleren met verloop. Daarnaast krijgen we hiermee een zicht op het opleidingsniveau en de opleidingsrichting, gegevens die niet beschikbaar zijn in de databank van de KSZ.

## 2. Procedure

We maakten gebruik van een schriftelijke vragenlijst die werd verstuurd via de post. Hierbij werd een begeleidende brief, evenals een reeds gefrankeerde envelop meegestuurd. Ook werd een korte handleiding meegeleverd met duidelijke instructies over hoe de vragenlijst ingevuld diende te worden.

De keuze voor een schriftelijke vragenlijst werd ingegeven door de aard van de data, aangezien het gaat om geanonimiseerde gegevens van de KSZ DWH AM&SB. Dit was de enige manier waarop

<sup>8</sup> Aansluitend hierop blijkt uit de literatuur dat het belangrijk is voor organisaties om een positief arbeidsklimaat te creëren. Een gunstig arbeidsklimaat kan een soort 'buffer' vormen die ervoor zorgt dat werknemers niet vrijwillig vertrekken (Sels, 2000). Met deze vraag kunnen concrete aanknopingspunten geïdentificeerd worden voor gerichte acties om het arbeidsklimaat binnen organisaties in de sector, met eventueel het onderscheid naar de sector, te verbeteren.

we de te bevragen onderzoekspopulatie, ex-werknemers uit de socioculturele sector, konden bevragen. Omwille van de anonimiteit van de gegevens beschikte het HIVA niet over namen of adresgegevens van de respondenten. Een telefonische of websurvey was hierdoor uitgesloten. Een schriftelijke bevraging, waarbij de adresgegevens werden voorzien door de KSZ DWH AM&SB - zonder dat het HIVA daarvan op de hoogte werd gesteld - was dan ook de enige manier om deze bevraging uit te voeren. Concreet voorzag KSZ DWH AM&SB de adresgegevens en verstuurde de vragenlijsten en herinneringen. Zij deden hiervoor een beroep op de organisatie Smals, een permanente belangengemeenschap die werd opgericht voor de ondersteuning van de uitbouw van e-government.

### 2.2.3.3 Onderzoekspopulatie, afbakening en beschrijving steekproef

We bakenden de onderzoekspopulatie als volgt af:

- werknemers die in september 2009 aan het werk waren in de socioculturele sector, en die in september 2010 tewerkgesteld waren in een andere sector (intersectorale uitstroom);
- werknemers die in september 2009 in de socioculturele sector werkten, en die in september 2010 in een andere deelsector binnen deze sector aan het werk waren (intrasectorale uitstroom);
- werknemers die in september 2009 in de socioculturele sector werkten, en die in september 2010 geregistreerd stonden als werkzoekend. Deze groep werd mee opgenomen in de populatie om zicht te krijgen op het al dan niet onvrijwillig vertrek en de mate waarin contracten van bepaalde duur en/of projectwerk verklaringen zijn van vertrek.

Om de stromen tussen de deelsectoren in kaart te brengen, maakten we opnieuw gebruik van de data van Sociare, die werden gekoppeld aan de data van de KSZ DWH AM&SB. Werknemers die tewerkgesteld waren in een werkervaringsproject (WEP+) werden niet mee opgenomen in de te bevragen populatie, aangezien het hier immers gaat om een doorstroommaatregel (cf. 2.2.2.3). Deze groep werd ook hier geïdentificeerd op basis van gegevens van het VSA WSE.

Er werd geopteerd om een steekproef te trekken van in totaal 3 003 personen, waarbij we een respons nastreefden van 900 effectieve respondenten. Dit is gebaseerd op de vaststellingen op basis van eerder onderzoek dat de respons bij een schriftelijke survey ongeveer 30% bedraagt (Billiet & Waage, 2001). Een voorwaarde hierbij was dat het gaat om personen die woonachtig zijn in Vlaanderen, aangezien het gaat om verloop in de socioculturele sector in Vlaanderen (PC 329.01) en de vragenlijst is opgesteld in het Nederlands. Ook personen die in tussentijd verhuisd zijn naar het buitenland werden niet meegenomen in de steekproef. Daarnaast bleek dat sommige personen meerdere jobs hadden, zowel in de sector als een combinatie met een job in en buiten de sector. Deze personen werden eveneens niet meegenomen in de steekproef, om uitval te vermijden.<sup>9</sup>

Het steekproefdesign bestond uit een gestratificeerde steekproef naar deelsector, waarbij rekening werd gehouden met 12 deelsectoren en 1 restcategorie. Deze steekproef was bovendien niet-proportioneel met het aandeel in de volledige populatie, aangezien we ook voor sectoren met een klein verloop genoeg observaties wilden hebben teneinde de analyses te kunnen uitvoeren en geldige uitspraken te doen. De initiële opzet was om per deelsector een gelijk aantal respondenten te selecteren en aan te schrijven. Aangezien we niet over voldoende uitstromers per deelsector beschikten, bevraagden we uiteindelijk de volledige populatie van werknemers die in de periode september 2009 tot september 2010 uit de sector zijn vertrokken. Het ging in totaal om 2 531 personen.

Onderstaande tabel geeft enkele kenmerken van de populatie.

---

<sup>9</sup> Ook personen die in de periode na uitstroom overleden zijn werden logischerwijze niet opgenomen in de steekproef.

Tabel 2.2 Populatiekenmerken, N=2 531

	N	%
<b>Geslacht</b>		
Man	1 179	46,6
Vrouw	1 352	53,4
<b>Leeftijdsklasse</b>		
18-25	514	20,3
26-35	1 023	40,4
36-45	532	21,0
46-55	379	14,9
>55	78	3,1
<b>Gezinspositie</b>		
Alleenstaand	398	15,7
Eenoudergezin	130	5,1
Samenwonend zonder kinderen	535	21,1
Samenwonend met kinderen	885	35,0
Inwonend kind	492	19,4
Andere inwonende en onbekend	91	3,6
<b>Deelsector</b>		
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	197	7,8
Beroepsopleiding	228	9,0
Jeugdwerk	321	12,7
Samenlevingsopbouw	91	3,6
Lokale diensteneconomie	121	4,8
Cultuurspreiding	158	6,2
Ontwikkelingssamenwerking – en educatie	59	2,3
Sport	181	7,1
Integratie en inburgering	63	2,5
Milieu- en natuurwerk	64	2,5
Toerisme	32	1,2
Media	11	0,4
Onbekend	1 005	39,7

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Iets meer dan de helft van de populatie is vrouw, met 53,4%. Naar leeftijd is het grootste aandeel 26-35 jaar, met 40%. 21% is tussen 36 en 45 jaar oud, 20% is 18-25 jaar. De 55-plussers zijn met 3,1% het minst aanwezig in de populatie. Dit is niet verrassend, aangezien we eerder stelden dat de uitstroom afneemt met de leeftijd (cf. hoofdstuk 1). Naar gezinstype woont meer dan een derde van de populatie samen met een partner en een of meerdere kinderen, 22% woont samen met een partner maar heeft geen kinderen. 20,2% is inwonend kind, het gaat hier hoogstwaarschijnlijk om de groep 18-25-jarigen (eveneens 20%). De kleinste groepen zijn alleenstaand zonder en met kinderen, met respectievelijk 16,3% en 5,3%. Naar deelsector tot slot was voor 40% de deelsector niet gekend op basis van de data. Respectievelijk 13%, 9% en 7,8% van de uitstromers werkten in de deelsectoren van het jeugdwerk, de beroepsopleiding en het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

#### 2.2.3.4 Responsanalyse

De 2 531 vragenlijsten werden, vergezeld door een begeleidende brief en gefrankeerde envelop, door Smals verstuurd naar de hierboven beschreven steekproef van werknemers. 1 week na de versturing werd een herinneringsbrief verstuurd, waarbij de respondenten vriendelijk werden herinnerd aan de eerder verzonden vragenlijst en werden gevraagd deze alsnog in te vullen. 2 weken hierna werd opnieuw een herinneringsbrief gestuurd, met de vermelding van een internetadres waarop de vragenlijst kon gedownload en ingevuld worden. Daarnaast konden respondenten die de vragenlijst niet meer hadden een mail sturen naar de onderzoekers, waarna de vragenlijst opnieuw werd verzonden. Voor de frequentie van de herinneringen deden we deels een beroep op de ‘Total Design Survey Method’ van Dillman (1986), die ernaar streefde om de respons van schriftelijke surveys op te drijven tot het niveau van ‘face-to-face’ interviews, dewelke met gemiddeld 70% veel hoger is (Billiet & Waage, 2001). Omwille van de anonimiteit van de gegevens was geen gerichte opvolging mogelijk, de herinneringsbrieven werden dan ook verstuurd naar de volledige steekproef.

In totaal werd aan 2 531 personen een vragenlijst toegestuurd. 2 adressen bleken achteraf niet correct te zijn, in totaal hebben 2 529 personen de vragenlijst dus effectief ontvangen. Van in totaal 565 personen kregen we een ingevulde vragenlijst terug. De respons wordt berekend door het aantal teruggekregen vragenlijsten te delen door het aantal effectief afgeleverde exemplaren. In totaal bedraagt de respons dus 22,3%. Dit is minder dan de vooropgestelde 30% respons. Aangezien het echter gaat om werknemers die niet meer in de sector werken kunnen we veronderstellen dat niet iedereen even geneigd is om mee te werken aan een onderzoek dat de socioculturele sector betreft. Ook het gegeven dat we niet in staat waren om de respons telefonisch op te volgen of gericht herinneringen te sturen zal hoogstwaarschijnlijk hebben bijgedragen aan de eerder lage respons. Het is bovendien belangrijk om mee te geven dat verschillende aangeschreven respondenten aangaven dat ze niet tot de doelgroep van de enquête behoorden. Het gaat om een 60 tal personen die aangaven dat ze nog steeds in de sector werkten, nooit in de sector hebben gewerkt, momenteel met pensioen zijn of slechts enkele dagen in de sector gewerkt hebben.

Van de 565 teruggekregen vragenlijsten is het merendeel goed tot zeer goed ingevuld. 81 exemplaren voldoen echter niet aan de vereisten om in het databestand te worden opgenomen. Het gaat enerzijds om vragenlijsten die niet helemaal zijn ingevuld, die leeg zijn teruggestuurd of waarbij de vragen fout werden ingevuld. Anderzijds gaat het om personen die niet tot de doelgroep behoren, bijvoorbeeld werknemers die de sector niet hebben verlaten, die in de betreffende periode niet in de sector hebben gewerkt, die met pensioen zijn, die inactief zijn, enzovoort. In totaal namen we dus 484 enquêtes mee in het databestand en voor de verdere analyses.

Om na te gaan of de respons representatief is en dus niet teveel afwijkt op bepaalde kenmerken van de populatie, vergelijken we de respons in onderstaande tabel met de populatie op de kenmerken waarover we beschikken, namelijk geslacht, leeftijd en gezinstype. Aangezien 40% van de aangeschreven respondenten tot een voor ons onbekende deelsector hoorde, kunnen we de vergelijking tussen de populatie en respons met betrekking tot deelsector niet maken, daar de respondenten zelf dienden aan te geven in welke deelsector ze tewerkgesteld waren. We geven telkens de Chi-kwadraat waarde en de bijhorende p-waarden mee om na te gaan eventuele verschillen tussen populatie en respons significant zijn.

Tabel 2.3 Vergelijking populatie- en responskenmerken

	Respons (N=484)		Populatie (N=2 531)		Chi <sup>2</sup>	p-waarde
	N	%	N	%		
<b>Geslacht<sup>1</sup></b>					38,1	<0.0001
Man	157	32,6	1 179	46,6		
Vrouw	325	67,4	1 352	53,4		
<b>Leeftijdsklasse<sup>2</sup></b>					77,8	<0.0001
18-25	21	4,4	514	20,3		
26-35	240	50,1	1 023	40,4		
36-45	118	24,6	532	21,0		
46-55	79	16,5	379	14,9		
>55	21	4,4	78	3,1		
<b>Gezinstype<sup>3</sup></b>					101	<0.0001
Alleenstaand	79	16,3	398	16,3		
Eenoudergezin	22	4,5	130	5,3		
Samenwonend zonder kinderen	144	29,7	535	21,9		
Samenwonend met kind(eren)	218	45,0	885	36,3		
Inwonend kind	12	2,5	492	20,2		

<sup>1</sup> Er zijn 2 missings voor de variabele 'geslacht' (niet ingevuld in vragenlijst).

<sup>2</sup> Er zijn 5 missings voor de variabele 'leeftijd'.

<sup>3</sup> Er zijn 9 missings voor de variabele 'gezinstype'.

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Net zoals in de populatie zijn ook de vrouwen meer vertegenwoordigd dan de mannen, al is dit aandeel met 67% hoger dan in de populatie. Naar leeftijd zien we een ondervertegenwoordiging van de 18-25-jarigen, met 4,4% van de respondenten tegenover 20% in de populatie. De andere leeftijdsgroepen zijn allemaal licht oververtegenwoordigd tegenover hun aandeel in de populatie. De respondenten zijn dus gemiddeld gezien ouder dan de populatie. Naar gezinstype zien we dat hiermee overeenstemmend de inwonende kinderen in mindere mate aanwezig zijn, met 2,5% tegenover 20%. Het gaat hier hoogstwaarschijnlijk om de 18-25-jarigen, het leeftijdsaspect speelt hier dus mee. De andere gezinstypes zijn ongeveer gelijk, met iets meer koppels zonder en met kinderen.

De verschillen tussen populatie en respons met betrekking tot deze kenmerken zijn significant. Dit impliceert dat onze respons significant afwijkt van de volledige populatie, wat mogelijk een impact heeft op de representativiteit van de data en de mate waarin we uitspraken kunnen doen over de hele populatie uitstromers. Een mogelijke oplossing hiervoor kan zijn om een weging uit te voeren, waarbij de ondervertegenwoordigde groepen een groter gewicht toegewezen krijgen, om hiervoor te corrigeren. Dit biedt echter geen zekerheid op toekomstige representativiteit van de data. Bovendien is het verschil vooral zeer groot voor de leeftijdsgroep 18-25-jarigen, terwijl dit voor de andere kenmerken in mindere mate het geval is. Op basis van de beschikbare literatuur kan gesteld worden dat deze afwijkingen voor de andere kenmerken in mindere mate een impact hebben op de resultaten. We voerden dan ook geen weging van de resultaten uit, maar hebben wel specifieke aandacht voor de groep 18-25-jarigen. Leeftijd kan immers wel een invloed hebben op verloopgedrag en vertrekredenen, en bovendien is het verschil hier wel aanzienlijk. We opteren er daarom voor om naast de analyses voor de hele groep, in de mate van het mogelijke, apart de resultaten weer te geven voor de groep van 18-25 jaar, waarbij we vergelijken met de groep ouder dan 25. Op deze manier kunnen we nagaan in welke mate hier verschillen bestaan. Dit is ook voor de sector relevant,

aangezien we zo kunnen nagaan in welke mate schoolverlaters andere beweegredenen hebben om in de sector in te stromen en deze te verlaten, dan andere werknemers.

#### **2.2.3.5 Analyses**

De enquêtes werden met de post verstuurd door Smals, deze werden teruggestuurd naar het HIVA waar de gegevens door jobstudenten werden ingevoerd. Nadien werden deze data omgezet naar het statistische dataverwerkingsprogramma SAS. Na cleaning en ordening van de data werden de analyses uitgevoerd in SAS.





## 3 | De socioculturele sector in Vlaanderen: cijferoverzicht

In dit hoofdstuk geven we in een eerste paragraaf kort meer informatie over de verschillende deelsectoren die tot de sector horen. In een tweede paragraaf geven we een cijferoverzicht van werknemers en organisaties in de sector. We brengen enkele profiel- en jobkenmerken in kaart in paragrafen 3 en 4.

### 3.1 De verschillende deelsectoren

De socioculturele sector in Vlaanderen bestaat uit alle organisaties, en de daarin tewerkgestelde werknemers, binnen het Paritair Comité 329.01. Binnen de sector kunnen we volgende 12 deelsectoren onderscheiden:<sup>10</sup>

1. sociaal-cultureel volwassenenwerk. Hieronder vallen volgende organisaties: bewegingen, verenigingen, vormingsinstellingen, volkshogescholen, volksontwikkeling en permanente educatie;
2. beroepsopleiding. Het gaat om werkervaringsprojecten (WEP+), organisaties voor beroepsopleiding, -vervolmaking en -herscholing;
3. jeugdwerk: het landelijk, regionaal of lokaal georganiseerd jeugdwerk, jeugdcentra, -huizen, -clubs, -diensten en -ateliers;
4. samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen betreffen het opbouwwerk, buurtwerk en verenigingen waar armen het woord nemen;
5. lokale diensteneconomie: organisaties voor individuele en collectieve dienstverlening, zoals thuiszorg, kinderopvang, ... ;<sup>11</sup>
6. cultuurspreiding: de cultuurcentra, organisaties voor beeldende kunsten, musea, tentoonstellingen, bibliotheken, kunsteducatie, amateurkunstbeoefening, informatie-, documentatie- en archiefcentra, bevordering van plastische en literaire kunst, organisatie van evenementen of tentoonstellingen met betrekking tot die kunsten, monumentwachten en cultureel erfgoed;
7. ontwikkelingssamenwerking en -educatie;
8. sport. Het gaat om niet-commerciële sportverenigingen, -federaties, sportcentra en sportclubs;
9. integratie en inburgering. Integratiecentra, onthaalbureaus, Huizen van het Nederlands (HVN) en sociale tolk- en vertaaldiensten;
10. milieu- en natuurwerk: de organisaties met als doel de bescherming van het leefmilieu, de leefomgeving of het cultureel en historisch erfgoed, en de verenigingen die zich bezig houden met de educatie ervan;
11. toerisme: de niet-commerciële toeristische attracties en diensten;
12. media: de niet-commerciële radio- of televisieverenigingen en de productie- of distributiecentra van allerhande media die de ondersteuning van de permanente educatie en het sociocultureel werk als hoofddoel hebben en hiervoor een erkenning hebben.

<sup>10</sup> <http://www.vspf.org/> - <http://www.sociare.be/>.

<sup>11</sup> <http://www.socialeconomie.be/lokaliesteneconomie>.

### 3.2 Werknemers en organisaties

Tabel 3.1 geeft een overzicht van het aantal werknemers in de sector, naar deelsector, voor het derde kwartaal van 2008, op basis van de administratieve gegevens van de KSZ DWH AM&SB. Het gaat hierbij om een steekproef van 70% van het volledige werknemersbestand in PC 329.01 in deze periode. We maken hierbij het onderscheid tussen werknemers die met een WEP+-contract zijn tewerkgesteld en werknemers waarvoor dit niet het geval is.

Tabel 3.1 Werknemers naar deelsector, III 2008 (steekproef)

Deelsector	Totaal aantal werknemers		Niet-weppers		Weppers	
	N	%	N	%	N	%
Restcategorie/onbekend	3 382	25,1	3 341	26,1	41	6,1
Beroepsopleiding	1 809	13,4	1 301	10,2	508	75,6
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	1 641	12,2	1 637	12,8	4	0,6
Jeugdwerk	1 548	11,5	1 478	11,5	70	10,4
Cultuurspreiding	1 219	9,1	1 214	9,5	5	0,7
Lokale diensteneconomie	749	5,6	737	5,7	12	1,8
Sport	672	5,0	672	5,2	0	0,0
Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen	623	4,6	615	4,8	8	1,2
Milieu- en natuurwerk	485	3,6	467	3,6	18	2,7
Integratie en inburgering	437	3,2	432	3,4	5	0,7
Ontwikkelingssamenwerking en -educatie	405	3,0	404	3,1	1	0,1
Toerisme	363	2,7	363	2,8	0	0,0
Media	135	1,0	135	1,0	0	0,0
<b>Totaal</b>	<b>13 468</b>	<b>100,0</b>	<b>12 796</b>	<b>100,0</b>	<b>672</b>	<b>100,0</b>

Bron KSZ DWH AM&SB, VSA WSE, Sociale en eigen bewerkingen

Een eerste vaststelling op basis van deze tabel, is dat het grootste aandeel van de bestudeerde werknemers werkzaam is in een onbekende deelsector ('restcategorie'), met een kwart van alle werknemers. Het gaat om organisaties die ressorteren onder PC 329.01, maar waaraan geen deelsector kon toegewezen worden. Als we de andere gekende deelsectoren in beschouwing nemen, dan stellen de deelsectoren 'beroepsopleiding', 'sociaal-cultureel volwassenenwerk' en 'jeugdwerk' het grootste aantal werknemers tewerk, met respectievelijk 13,4%, 12,2% en 11,5% van het totaal aantal werknemers. De kleinste deelsectoren in termen van aantal werknemers zijn media (1%), toerisme (2,7%), ontwikkelingssamenwerking en -educatie (3%), integratie en inburgering (3,2%) en milieu- en natuurwerk (3,6%).

Houden we enkel rekening met de werknemers die niet zijn tewerkgesteld in een WEP+-statuut, dan ziet de top 3 er enigszins hetzelfde uit. We stellen wel vast dat de grote meerderheid van de WEP+-werknemers tewerkgesteld is in de deelsector van beroepsopleiding, met 75% van het totale aantal WEP+-werknemers. Zonder deze werknemers is de sector van sociaal-cultureel volwassenenwerk de grootste in termen van aantal werknemers.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Voor de overige cijfers in deze paragraaf nemen we de werknemers die met een WEP+-statuut zijn tewerkgesteld niet mee.

We zijn nagegaan wat de verdeling is van de steekproef van werknemers over de verschillende organisaties in de sector. Het gaat hierbij dus niet om het aantal organisaties in de sector, daar het steekproefgegevens betreft, maar om de verdeling van de werknemers naar organisatie. Tabel 3.2 geeft deze informatie weer.

**Tabel 3.2 Verdeling van werknemers naar organisatie, III 2008, N=1 943 (steekproef)**

Deelsector	Aantal organisaties	
	N	%
Restcategorie/onbekend	1 039	53,5
Jeugdwerk	183	9,4
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	173	8,9
Cultuurspreiding	171	8,8
Beroepsopleiding	80	4,1
Sport	78	4,0
Milieu- en natuurwerk	64	3,3
Ontwikkelingssamenwerking en –educatie	36	1,8
Toerisme	31	1,6
Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen	28	1,4
Integratie en inburgering	26	1,3
Lokale diensteneconomie	18	0,9
Media	16	0,8
<b>Totaal</b>	<b>1 943</b>	<b>100,0</b>

Bron KSZ DWH AM&SB, VSA WSE, Sociare en eigen bewerkingen

De steekproef van werknemers is tewerkgesteld overheen in totaal 1 943 organisaties. Het merendeel hiervan behoort tot een onbekende deelsector, met 53,5% van de organisaties. Deze restcategorie buiten beschouwing gelaten, zijn de werknemers van de deelsectoren jeugdwerk (9,4%), sociaal-cultureel volwassenenwerk (8,9%) en cultuurspreiding (8,8%) verspreid over het grootste aantal organisaties.

We zijn de grootte van de organisaties binnen de steekproef nagegaan op basis van het aantal werknemers per organisaties. Tabel 3.3 geeft deze informatie weer.

Tabel 3.3 Grootte van de organisaties in aantal arbeidsplaatsen, III 2008, N=1 943 (steekproef)

Klasse	Organisaties	
	N	%
Minder dan 5 werknemers	1 093	56,3
5-9 werknemers	364	18,7
<i>Minder dan 10 werknemers</i>	<i>1 457</i>	<i>75,0</i>
10-19 werknemers	255	13,1
<i>Minder dan 20 werknemers</i>	<i>1 712</i>	<i>88,1</i>
20-49 werknemers	168	8,7
<i>Minder dan 50 werknemers</i>	<i>1 880</i>	<i>96,8</i>
50-99 werknemers	47	2,4
<i>Minder dan 100 werknemers</i>	<i>1 927</i>	<i>99,2</i>
Meer dan 100 werknemers	11	0,6
Meer dan 200 werknemers	4	0,2
Meer dan 500 werknemers	1	0,1
Totaal	1 943	100,0

Bron KSZ DWH AM&SB, eigen bewerkingen

Bovenstaande tabel geeft weer dat de socioculturele sector gekenmerkt wordt door kleine organisaties in termen van aantal werknemers. Maar liefst 75% van de organisaties waar de werknemers uit de steekproef tewerkgesteld zijn telt minder dan 10 werknemers (= micro-organisaties). Meer dan de helft van alle organisaties stelt minder dan 5 werknemers tewerk. 13% van de organisaties heeft 10-19 werknemers in zijn personeelsbestand, waarmee het aantal organisaties met minder dan 20 werknemers 88% bedraagt. Bijna 9% stelt 20-49 werknemers tewerk. Amper 3,3% van alle organisaties in de sector stellen meer dan 50 werknemers tewerk. In Vlaanderen was in het derde kwartaal van 2008 gemiddeld 13% een micro-organisatie. Met zijn 75% is de socioculturele sector dus een sector met een zeer hoge vertegenwoordiging van micro-organisaties. Bijna 55% van de organisaties in Vlaanderen stelde in III 2008 meer dan 200 werknemers tewerk. In de socioculturele sector was dit slechts 0,5% (Globale statistieken KSZ DWH AM&SB). We kunnen dan ook besluiten dat de socioculturele sector in zeer grote mate gekenmerkt wordt door micro-organisaties, of door een groot aantal organisaties die slechts een minimum aantal werknemers tewerkstellen.<sup>13</sup>

Tabel 3.4 geeft dezelfde informatie weer, maar dan naar deelsector. Aangezien de sector vooral micro- en kleine organisaties telt, reduceerden we het aantal categorieën. We rangschikten de deelsectoren volgens het aandeel organisaties met minder dan 5 werknemers (van hoog naar laag).

<sup>13</sup> Definitie van micro-onderneming op basis van de Europese Commissie (2006).

Tabel 3.4 Grootte van de organisaties in aantal arbeidsplaatsen, naar deelsector, III 2008, in % (steekproef)

Deelsector	<5	<10	<20	<50	<100	>100
Restcategorie/onbekend	75,2	88,2	94,7	98,9	99,9	0,2
Toerisme*	58,1	80,7	83,9	96,8	96,8	3,2
Jeugdwerk	50,8	73,2	88,0	94,0	98,9	1,2
Milieu- en natuurwerk*	45,3	70,3	90,6	96,9	100,0	0,0
Cultuurspreiding	41,5	70,7	87,7	97,6	99,4	0,6
Sport*	39,7	69,2	89,7	97,4	97,4	2,6
Media*	37,5	43,8	81,3	100,0	100,0	0,0
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	25,4	57,8	83,2	95,9	99,4	0,6
Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen*	25,0	32,1	60,7	92,8	96,4	3,6
Ontwikkelingssamenwerking en –educatie*	16,7	58,4	75,1	94,5	100,0	0,0
Integratie en inburgering*	7,7	42,3	53,8	88,4	99,9	0,0
Beroepsopleiding*	6,3	15,1	47,6	81,4	93,9	6,3
Lokale diensteneconomie*	0,0	11,1	61,1	88,9	94,5	5,6
<b>Gemiddelde PC 329.01</b>	<b>33,0</b>	<b>54,8</b>	<b>76,7</b>	<b>94,1</b>	<b>98,2</b>	<b>1,8</b>

\* Deelsectoren met minder dan 100 organisaties.

Bron KSZ DWH AM&SB, Sociare en eigen bewerkingen

De organisaties binnen de onbekende deelsector zijn vooral zeer klein, met 75% die minder dan 5 werknemers tewerkstelt. 88% van alle organisaties telde minder dan 10 werknemers. Daarna volgen de deelsectoren van het toerisme en jeugdwerk, met respectievelijk 58,1% en 51% organisaties met minder dan 5 werknemers. Alle andere deelsectoren tellen minder dan de helft organisaties die minder dan 5 werknemers tewerkstellen. De lokale diensteneconomie telt geen enkele organisatie die minder dan 5 werknemers tewerkstelt, meer dan 60% stelt minder dan 20 werknemers tewerk. Deze deelsector telt bovendien het hoogste aandeel organisaties met meer dan 100 werknemers, met 5,6%.

### 3.3 Profielschets werknemers

Om een beeld te krijgen van het profiel van de werknemers in de socioculturele sector, analyseerden we enkele persoonskenmerken voor deze groep. De WEP+-plus werknemers zijn hierin apart opgenomen, om zo eventuele verschillen in profiel weer te geven. We maken waar mogelijk kort de vergelijking met Vlaanderen en enkele belendende sectoren. We geven tot slot de belangrijkste bevindingen voor de deelsectoren kort weer, de volledige cijfers per deelsector kunnen teruggevonden worden in de afzonderlijke deelopporten. Tabel 3.5 geeft een overzicht van deze gegevens.

Tabel 3.5 Persoonskenmerken werknemers socioculturele sector, III 2008, in % (steekproef)

Persoonskenmerken	Niet WEP+-werknemers (N=12 796)	WEP+-werknemers (N=672)	Totaal aantal werknemers (N=13 468)
<b>Geslacht</b>			
Man	42,4	57,7	43,1
Vrouw	57,6	42,3	56,9
<b>Leeftijd</b>			
18-25 jaar	10,1	20,5	10,6
26-35 jaar	32,7	25,1	32,3
36-45 jaar	26,0	26,0	26,0
46-55 jaar	23,2	23,1	23,2
56-65 jaar	7,2	3,3	7,0
>65 jaar	0,5	0,0	0,5
Onbekend	0,3	1,9	0,4
<b>Nationaliteit</b>			
België	95,0	79,2	94,2
EU	0,2	0,7	0,2
Niet-EU	4,8	20,1	5,5
<b>Gezinstype</b>			
Alleenstaand	16,2	23,5	16,5
Eenoudergezin	6,1	12,2	6,4
Samenwonend, zonder kind(eren)	21,2	10,3	20,6
Samenwonend, met kind(eren)	40,9	27,8	40,2
Inwonend kind en andere inwonende	12,8	19,8	13,2
Collectief huishouden en onbekend	2,9	6,4	3,0
<b>Woonplaats</b>			
Antwerpen	27,3	32,6	27,6
Limburg	14,3	21,3	14,7
Oost-Vlaanderen	21,7	21,6	21,7
Vlaams-Brabant	16,9	15,0	16,8
West-Vlaanderen	11,9	7,4	11,7
Brussel	6,2	0,0	5,9
Wallonië	1,2	0,0	1,1
Onbekend	0,5	2,1	0,6

Bron KSZ DWH AM&SB, Sociare en eigen bewerkingen

### 3.3.1.1 Geslacht

Bijna 60% van de niet WEP+-werknemers is vrouw. Kijken we naar de verschillende deelsectoren, dan stellen we vast dat de lokale diensteneconomie en integratie en inburgering de ‘vrouwelijkste’ deelsectoren zijn, met respectievelijk 74,5% en 72% vrouwen. De deelsectoren van het milieu en natuurwerk en toerisme zijn het minst vrouwelijk, met respectievelijk 42,8% en 44,6% zitten zij onder het gemiddelde voor de hele sector. Ook de deelsectoren cultuurspreiding en sport tellen minder vrouwen. De andere deelsectoren laten ongeveer dezelfde resultaten zien als voor de hele

sector. Van de WEP+-werknemers is slechts 42,3% vrouw. Bekijken we alle werknemers, dan is 57% vrouw.

Over alle Vlaamse sectoren heen (= alle werknemers binnen de verschillende sectoren in Vlaanderen) was 48% vrouw in het derde kwartaal van 2008. In vergelijking met het Vlaamse gemiddelde is de socioculturele sector dus een vrouwelijke sector. Kijken we naar enkele belendende sectoren, dan valt de sector van de gezins- en bejaardenhulp op (PC 318), waar maar liefst 97,7% vrouw was. Ook het Paritair Comité van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen telt met 78,7% een hoger aandeel vrouwen in vergelijking met de socioculturele sector. Dit is ook zo voor de gezondheidssector (PC 330), waar 84% vrouw was. Gemiddeld was 78,8% van de hele Vlaamse Social Profit sector vrouw. In vergelijking met deze belendende sectoren telt de socioculturele sector in Vlaanderen dus geen hoog aandeel vrouwen. Uitzonderingen zijn de belendende sectoren van het vermaakbedrijf (PC 304) en de beschutte en sociale werkplaatsen (PC 327), die met 44,3% en 46,7% minder vrouwen tellen.<sup>14</sup>

### 3.3.1.2 Leeftijd

Het grootste aandeel niet WEP+-werknemers is 26-35 jaar, met 32,7%. 42,7% van de werknemers was jonger dan 35 jaar, waarvan 10,1% jonger was dan 25 jaar. Slechts 7,6% was ouder dan 56 jaar. Kijken we naar de verschillende deelsectoren, dan is de deelsector van het jeugdwerk de jongste deelsector, aangezien maar liefst 65,8% jonger dan 35 jaar was. Hiervan was 18% jonger dan 25 jaar. Ook de sportsector is een jonge sector. Bijna 60% was jonger dan 35, en hiervan was maar liefst 23,4% jonger dan 25 jaar. Hiermee telt deze deelsector het grootste aandeel jonge werknemers. Ook de media, integratie en inburgering en milieu- en natuurwerk tellen een groot aandeel jonge werknemers, met respectievelijk 53%, 50% en 48,6% -35-jarigen. Daarentegen telt de deelsector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk het grootste aandeel 36-55-jarigen, met bijna 60%. Ook de deelsectoren ontwikkelingssamenwerking en beroepsopleiding tellen een groot aandeel werknemers in deze leeftijdsgroep, met 55% en 53,5%. Deze deelsectoren zijn dus gemiddeld gezien iets 'ouder'. De andere deelsectoren laten ongeveer dezelfde resultaten zien als voor de hele sector.

De WEP+-werknemers tellen meer werknemers in de jongste leeftijdsgroep (18-25 jaar), met 20,5% tegenover 10,1% niet WEP+-werknemers. Het aandeel 26-35-jarigen is dan weer lager.

Kijken we naar het Vlaamse gemiddelde in 2008, dan was 8,3% jonger dan 25 jaar, 32% was jonger dan 35. Dit aandeel is lager vergeleken met de socioculturele sector.<sup>15</sup> Als we kijken naar enkele belendende sectoren, dan blijkt dat de socioculturele sector ook een groter aandeel jongeren telt. Zo was in PC 304 (vermaakbedrijf), PC 318 (gezins- en bejaardenhulp), PC 327 (sociale en beschutte werkplaatsen) en PC 330 (gezondheidssector) respectievelijk 5,5%, 5,4%, 6,7% en 7,4% jonger dan 25 jaar. Voor de hele Vlaamse Social Profit was dit aandeel slechts 4,2%. Enkel de gezondheidssector in het Franstalig gewest kent, met 12,1%, meer werknemers jonger dan 25 jaar.<sup>16</sup>

### 3.3.1.3 Nationaliteit

Van de niet WEP+-werknemers was 95% van Belgische afkomst. 4,8% van de werknemers was afkomstig van een land buiten de Europese Unie, terwijl amper 0,2% afkomstig was uit een EU-land. Van alle deelsectoren telt de lokale diensteneconomie het hoogste aandeel werknemers van

<sup>14</sup> Cijfers afkomstig van Steunpunt WSE (<http://www.steunpuntwse.be/>) en de beschikbare databank van de KSZ DWH AM&SB (<http://www.ksz-bcss.fgov.be/>).

<sup>15</sup> Cijfers afkomstig van het Steunpunt WSE (<http://www.steunpuntwse.be/>).

<sup>16</sup> Cijfers afkomstig van het Steunpunt WSE (<http://www.steunpuntwse.be/>).



buitenlandse afkomst, met maar liefst 13,2%. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze deelsector zich richt op kansengroepen. Ook de deelsector integratie en inburgering telt met 8,4% een hoger aandeel werknemers van buitenlandse afkomst vergeleken met de hele sector. In de deelsector van het toerisme was het kleinste aandeel werknemers van buitenlandse afkomst, met 1,4%. Ook het sociaal-cultureel volwassenenwerk (2,4%), sport (2,4%), milieu- en natuurwerk (3,2%) en jeugdwerk (3,5%) tellen minder werknemers van buitenlandse afkomst in vergelijking met de hele socioculturele sector.

De bestudeerde WEP+-werknemers zijn vaker van vreemde origine: maar liefst 27% is van buitenlandse afkomst, tegenover 5% van de niet-WEP+-werknemers. Hiervan was 20,7% afkomstig van een land buiten de Europese Unie. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat WEP+ zich expliciet richt op kansengroepen en ook streeft naar een oververtegenwoordiging hiervan (De Cuyper et al., 2010). Kijken we naar de volledige groep werknemers, dan is 94,2% van Belgische afkomst, 5,5% afkomstig uit een niet EU-land en 0,2% afkomstig uit een land binnen de EU.

#### 3.3.1.4 Gezinstype

Van de niet WEP+-werknemers woonde het grootste aandeel samen met een partner en een of meerdere kinderen, met in totaal 41% van de hele groep werknemers. 21,2% woonde samen zonder kinderen. 16,2% was alleenstaande, 13% inwonend kind en 6,1% een eenoudergezin. De jeugdsector telt relatief gezien meer werknemers zonder kinderen en inwonende kinderen. Dit komt overeen met de eerdere vaststelling dat de werknemers relatief jong zijn in deze deelsector. Ook in de sportsector is het aandeel inwonende kinderen met bijna een kwart veel hoger (tegenover 12,8%). De deelsector van cultuurspreiding telt dan weer meer alleenstaanden (22,6% tegenover 16,2%). In de deelsectoren van het sociaal-cultureel volwassenenwerk, de ontwikkelingssamenwerking en integratie en inburgering zijn dan weer meer samenwonenden met kinderen tewerkgesteld, en minder inwonende kinderen en alleenstaanden. In de ontwikkelingssamenwerking woont meer dan de helft van de werknemers samen met een of meerdere kinderen (tegenover 41% in de hele sector).

We zien grote verschillen met de WEP+-werknemers, waarvan slechts 27,8% samenwoont met een of meerdere kinderen. Deze groep kent duidelijk meer alleenstaanden (23,5% tegenover 16,2%), maar vooral meer eenoudergezinnen: het gaat om het dubbele van de niet WEP+-werknemers, met 12,2% tegenover 6,1%. Voor het gezinstype zijn er geen vergelijkende gegevens op Vlaams niveau voor de verschillende sectoren aanwezig, we kunnen deze vergelijking hier dan ook niet maken.

#### 3.3.1.5 Woonplaats

Naar woonplaats tot slot zien we dat de meeste niet WEP+- werknemers in de provincie Antwerpen wonen, met 27,3%. Daarna volgt de provincie Oost-Vlaanderen, waar 21,7% van de werknemers woonden. In Brussel en Wallonië is het kleinste aandeel woonachtig, wat niet verwonderlijk is aangezien we kijken naar de werknemers in de socioculturele sector in Vlaanderen. Kijken we naar de verschillende deelsectoren, dan stellen we vast dat bijna 60% van de werknemers in de deelsector van het toerisme in de provincie Antwerpen woont. Een verklaring hiervoor is de Zoo van Antwerpen, die een grote werkgever is binnen deze sector. In de samenlevingsopbouw woonde bijna 54% van de werknemers eveneens in de provincie Antwerpen. Meer dan de helft van de werknemers in de lokale diensteneconomie woont in de provincie Limburg. Bijna een derde van de werknemers in de integratie en inburgering woonden in de provincie Oost-Vlaanderen, wat een stuk meer is in vergelijking met de hele sector (21,7%). Amper 2,3% van de werknemers woonde in Limburg. Ook voor de deelsectoren ontwikkelingssamenwerking en sociaal-cultureel volwassenen-

werk is het aandeel werknemers dat in Oost-Vlaanderen woont met 27% hoger in vergelijking met de volledige sector.

Van de WEP+-werknemers woont niemand in Brussel of Wallonië, terwijl dit voor de niet WEP+-werknemers gaat om respectievelijk 6,2% en 1,2%. Dit is niet verwonderlijk, aangezien WEP+ een Vlaamse maatregel is (cf. De Cuyper et al., 2010).

### 3.4 Profielschets jobs

We zijn geïnteresseerd in de jobkenmerken van de werknemers in de sector. Hiervoor nemen we enkel de niet-WEP+-werknemers mee. Tabel 3.6 geeft voor deze groep het gemiddeld voltijds dagloon, het arbeidsregime (voltijds, deeltijds of speciaal) en het percentage deeltijds gewerkt weer. We bespreken eveneens de belangrijkste bevindingen voor de verschillende deelsectoren, de volledige cijfers per deelsector zijn terug te vinden in de deelrapporten.

Tabel 3.6 Jobkenmerken werknemers PC 329.01, III 2008, N=12 796 (steekproef)

	N	%
<b>Gemiddeld dagloon</b>		
Onbekend	286	2,2
<40	243	1,9
40-49	38	0,3
50-59	78	0,6
60-69	1 143	8,9
70-79	1 001	7,8
80-89	1 311	10,3
90-99	1 670	13,1
100-109	1 478	11,6
110-124	1 845	14,4
125-149	1 938	15,2
150-174	987	7,7
175-199	411	3,2
>200	367	2,9
<b>Arbeidsregime</b>		
Voltijds	6 703	52,4
Deeltijds	6 050	47,3
Speciaal	43	0,3
<b>% deeltijds werk</b>		
1-20	474	3,7
21-40	557	4,4
41-60	2 895	22,6
61-80	1 802	14,1
81-99	280	2,2
100	6 788	53,1

Bron KSZ DWH AM&SB, eigen bewerkingen

### 3.4.1 Gemiddeld dagloon

Het gemiddelde dagloon betreft het gemiddelde brutoloon per dag, berekend op basis van een voltijdse 38-uren werkweek, of een werkdag van 7,6 uur. Er wordt hierbij dus geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdse en voltijdse werknemers, maar er wordt weergegeven wat iemand die voltijds werkt verdient of zou verdienen.

Een eerste vaststelling is dat de werknemers nogal verspreid zijn over de verschillende looncategorieën. Het grootste aandeel werknemers verdiende in 2008 een gemiddeld dagloon van 125-149 euro, het gaat om 15,2% van de totale groep werknemers. Maken we de indeling naar laag, midden en hoog dan verdiende 19,5% een laag loon, met minder dan 80 euro per dag. De grootste groep (49,4%) verdiende een gemiddeld loon, tussen 80 en 125 euro per dag. Bijna 30% verdiende met meer dan 125 euro een hoog loon.

In de deelsectoren van het sociaal cultureel volwassenenwerk en de ontwikkelingssamenwerking verdiende bijna de helft van de werknemers een gemiddeld dagloon van meer dan 125 euro. Het gaat dus om sectoren waar de lonen hoog zijn vergeleken met de sector in zijn geheel. Minder dan 5% verdiende een loon lager dan 80 euro. In contrast daarmee staat de lokale diensteneconomie, waar maar liefst 71,7% van de werknemers minder dan 80 euro per dag verdienen. Hiermee liggen de lonen zeer laag in vergelijking met de hele sector, waar minder dan 20% tot deze groep behoorde. Amper 3,8% verdiende meer dan 125 euro per dag. Een verklaring hiervoor ligt mogelijk in de aard van de activiteiten binnen deze deelsector, die eerder laagdrempelig en eenvoudig van aard zijn (poetsen, strijken, ...). In dat opzicht is deze deelsector atypisch binnen de socioculturele sector. In de deelsectoren van het jeugdwerk en het milieu- en natuurwerk liggen de lonen ook minder hoog, respectievelijk 66,2% en 54,6% van de werknemers bevond zich daar in de middelste loonklasse. Het aandeel werknemers dat minder dan 80 euro per dag verdiende is wel lager dan voor de hele sector. In de deelsectoren van het toerisme, de samenlevingsopbouw, de media, de integratie en inburgering, de sport en de cultuurspreiding lijken de lonen iets hoger te liggen dan in de volledige sector, met een groter aandeel werknemers in de middelste en hoogste loonklassen. Bij de vergelijking van de lonen tussen de deelsectoren is het wel belangrijk om erop te wijzen dat we niet beschikken over gegevens met betrekking tot opleidingsniveau en functie, waaraan we de lonen kunnen toetsen. Hiermee moet dus rekening gehouden worden bij de interpretatie van de gegevens.

Waar 19,5% van de werknemers in de socioculturele sector minder dan 80 euro per dag verdiende, was dit voor alle sectoren in Vlaanderen gemiddeld 15%. Hier scoort de socioculturele sector dus iets minder goed. Bijna 50% verdiende een loon tussen 80 en 125 euro per dag, in Vlaanderen ging het om 44%. Bijna 30% van de werknemers in de socioculturele sector verdiende meer dan 125 euro per dag tegenover 38,7% in Vlaanderen. De lonen in de socioculturele sector lijken dus relatief gezien iets lager te zijn dan het Vlaamse gemiddelde.

Kijken we naar enkele belendende sectoren, dan zien we dat in de sector van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (PC 319) de lonen een stuk hoger liggen. 45% van de werknemers verdiende hier meer dan 125 euro per dag, 46% verdiende 80-125 euro per dag en slechts 3,8% ontving minder dan 80 euro per dag. Binnen de sector van de gezins- en bejaardenhulp verdienden de werknemers dan weer minder: bijna een derde verdiende minder dan 80 euro per dag. 48% ontving een loon tussen 80 en 125 euro en slechts 12,2% kreeg meer dan 125 euro per dag. De werknemers in de socioculturele sector verdienden in vergelijking met deze sector dus een stuk meer. Ook in de sector van de beschutte en sociale werkplaatsen liggen de lonen een heel stuk lager. Deze sector is het best te vergelijken met de deelsector van de lokale diensteneconomie. Het aandeel werknemers dat minder dan 80 euro per dag verdient is hier met 75% nog hoger dan in de lokale diensten-

economie. Hier verdienen de werknemers in de socioculturele sector dus iets meer (Steunpunt WSE).<sup>17</sup> In de publieke sector tot slot, wat ook kan aanzien worden als een belendende sector (bijvoorbeeld cultuur, sport- en jeugddiensten), is vooral het aandeel werknemers dat meer dan 125 euro per dag verdiende hoger, met 45%. 39% kreeg 80-125 euro, terwijl bijna 14% minder dan 80 euro per dag verdienen.

We geven opnieuw mee dat deze vergelijking enkel gebeurde op basis van de gemiddelde daglonen. Gegevens over de verdeling over de sectoren naar opleidingsniveau en/of functie hebben we niet, deze konden dus niet meegenomen worden. Dit maakt dat de nodige nuancering aan de dag gelegd moet worden bij de interpretatie van de resultaten.

### 3.4.2 Arbeidsregime

Naar arbeidsregime wordt het onderscheid gemaakt tussen voltijds, deeltijds en speciaal. Het ‘speciale’ regime heeft betrekking op tijdelijk werk, thuisarbeid en seizoensarbeid. Bijna de helft van de werknemers werkt deeltijds, met 47%. 52,4% werkt voltijds. Slechts 0,3% van de werknemers werkt in een speciaal regime.

Er zijn enkele duidelijke verschillen tussen de deelsectoren binnen de socioculturele sector. Zo werkte maar liefst 74% van de werknemers in de media voltijds, tegenover 52% in de hele sector. Deze deelsector wordt het meest gekenmerkt voor voltijds werk. Ook in de sector van het toerisme werkte bijna 70% voltijds. In de deelsectoren van het jeugdwerk, het milieu- en natuurwerk en de samenlevingsopbouw werkt ook meer dan 60% van de werknemers in een voltijds regime. Het omgekeerde zien we in de deelsector van de lokale diensteneconomie, waar maar liefst 69% van de werknemers in een deeltijds regime aan het werk was, tegenover 47,3% in de hele sector. Tijdens het telefonisch interview met deze deelsector werd inderdaad gesteld dat de meerderheid van de werknemers deeltijds werkt. De aard van de activiteiten en het feit dat een grote groep van deze werknemers vrouwen zijn en alleenstaand met kinderen is (cf. 3.3) zijn hiervoor mogelijke verklaringen.

In vergelijking met het Vlaamse gemiddelde van 29,7%, is het aandeel deeltijds werkenden in de sector zeer hoog (cijfers KSZ DWH AM&SB). Deeltijds werk lijkt dan ook in grote mate aanwezig te zijn in de socioculturele sector. Een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat de socioculturele sector een zeer vrouwelijke sector is, zoals we eerder vaststelden. Dit wordt vastgesteld door het feit dat van alle deeltijds werkenden maar liefst 70% vrouw was (niet in tabel). Daarnaast blijkt dat van alle mannen, 35,6% deeltijds werkte, tegenover 57% van alle vrouwen (niet in tabel). Deeltijds werk lijkt in de sector dus vooral een vrouwelijke aangelegenheid te zijn.

Kijken we naar enkele andere belendende sectoren in Vlaanderen, dan zien we dat in het PC voor het vermakelijkheidsbedrijf (PC 304), de beschutte en sociale werkplaatsen (PC 327) en de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (PC 319) meer dan 70% van de werknemers voltijds werkt. Voor PC 304 gaat het zelfs om 79%. In de deelsector van de cultuurspreiding, die sterk gelijkaardig is met deze sector, werkte maar iets meer dan de helft voltijds. Het verschil is hier dus groot. Voor de lokale diensteneconomie, waar maar liefst 69% deeltijds werkte, is het verschil met de sector van de beschutte en sociale werkplaatsen ook groot, daar werkte immers 70% voltijds. In de gezins- en bejaardenhulp (PC 318) werkte maar liefst 79% van de werknemers deeltijds. Ook in de gezondheidssector in Vlaanderen en Franstalig België is het aandeel werknemers dat deeltijds werkt zeer

<sup>17</sup> Voor de andere belendende sectoren (PC 304, 330, 331, 332 en de volledige social profit) zijn deze gegevens niet beschikbaar.

hoog in vergelijking met de socioculturele sector, met respectievelijk 72,2% en 65% (Steunpunt WSE). In de publieke sector tot slot werkte 60% van de werknemers voltijds.

### 3.4.3 Percentage deeltijds werk

Het percentage deeltijds werk tot slot geeft het percentage van een voltijdse job dat een deeltijds werknemer presteert weer, of het percentage van de deeltijdse tewerkstelling. Werknemers in een voltijds regime behoren hierbij tot de categorie '100%'. We zien dat de meerderheid van de werknemers 100% werkt, al is er een klein verschil in het aantal met het aandeel werknemers dat voltijds werkt. Een mogelijke verklaring hiervoor zijn werknemers in een speciaal arbeidsregime die in realiteit voltijds werken, of werknemers die als deeltijds geregistreerd zijn maar voltijds werken. Het grootste aandeel van de deeltijdse werknemers (22,6%) werkte 41-60%. 8,1% werkte minder dan 40%, 39% werkte meer dan 40%.

In de deelsector van de sport werkte maar liefst een kwart van de werknemers minder dan 40%. Een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat in deze deelsector vaak wordt gewerkt met werknemers die gedurende bepaalde momenten enkele uren werken, zoals werd aangegeven in het interview met de deelsector. In de lokale diensteneconomie werkte 63,6% van de werknemers 40-99%. Dit stemt overeen met de eerdere vaststelling dat een zeer groot aandeel van deze werknemers deeltijds aan het werk is. In het toerisme zien we het omgekeerde: daar werkte slechts 1,4% minder dan 40% en 28,1% 40-99%. De grootste groep werknemers was hier immers voltijds aan het werk. Ook in de deelsectoren van het milieu- en natuurwerk, het jeugdwerk, de media en samenlevingsopbouw werkte minder dan 4% van de werknemers minder dan 40%.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Met betrekking tot het percentage deeltijds zijn er geen cijfers beschikbaar voor de andere sectoren in Vlaanderen.

## 4 | Kwantitatieve analyse verloop: morfologie in- en uitstroom

In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten van de kwantitatieve analyse van het verloop, waarmee we de kenmerken van de in- en uitstroom in kaart willen brengen. In een eerste paragraaf geven we een globaal overzicht van het verloop in de sector. In een tweede paragraaf gaan we dieper in op de kenmerken van de uitstroom. In de derde paragraaf staat de instroom centraal.

We geven nogmaals aan dat we beschikken over kwantitatieve gegevens van werknemers die in het derde kwartaal van 2008 tewerkgesteld waren in de sector, en meer bepaald van een 70% representatieve toevalssteekproef van deze volledige populatie. De gegevens die in dit hoofdstuk worden weergegeven, hebben dan ook betrekking op deze steekproef van werknemers, en niet op de volledige populatie van werknemers in de sector in 2008. Met de WEP+-werknemers gaat het in totaal om 13 468 werknemers, zonder deze groep gaat het om een groep van 12 796 werknemers.<sup>19</sup> De kwantitatieve analyses die hier aan bod komen werden eveneens gemaakt voor de deelsectoren afzonderlijk. We geven telkens de belangrijkste bevindingen weer voor de deelsectoren, de volledige cijfers zijn terug te vinden in de afzonderlijke deelrapporten.

### 4.1 Overzicht werknemersstromen

#### 4.1.1 Verloop in PC 329.01

Van de steekproef van werknemers die in het derde kwartaal van 2008 tewerkgesteld was in PC 329.01, zijn we nagegaan wat hun arbeidsmarktpositie was een jaar eerder, in het derde kwartaal van 2007 (= instromers) en een jaar later, in het derde kwartaal van 2009 (= uitstromers). De instromers betreffen de werknemers die in het derde kwartaal van 2008 aan het werk waren in een deelsector van de socioculturele sector, maar die in het jaar voordien (III 2007) niet in een deelsector van de socioculturele sector voorkwamen. De uitstromers waren in III 2008 tewerkgesteld in een deelsector van de socioculturele sector, maar werkten het jaar nadien (III 2009) niet meer in de sector.

Tabel 4.1 geeft een overzicht van de in- en uitstroomcijfers, voor de WEP+ en niet-WEP+-werknemers afzonderlijk. Op deze manier kunnen we nagaan in welke mate dit specifieke statuut de algemene verloopcijfers beïnvloedt. We maken hierbij nog niet het onderscheid tussen uitstroom naar werk en niet-werk, maar geven de globale uitstroomcijfers weer. Dit geldt ook voor de instroom. Zoals we eerder aangaven hanteren we een sectorale insteek en betreffen de algemene in- en uitstroomcijfers zowel stromen in, en uit de sector als tussen de deelsectoren (= intrasectorale stromen). Stromen tussen organisaties binnen de deelsectoren werden niet in rekening gebracht.

<sup>19</sup> Zoals we eerder aangaven nemen we deze groep niet mee voor de analyses. We geven enkel de in- en uitstroom voor deze groep weer.

Met betrekking tot de intrasectorale stromen dient echter wel een kanttekening gemaakt te worden. We stelden immers vast dat een kwart van de werknemers in de steekproef ressorteert in een voor ons (en voor de sector) onbekende deelsector, die fungeert als een dertiende ‘restcategorie’. Dit maakt dat we hoogstwaarschijnlijk geen volledig en correct zicht op de intrasectorale stromen hebben. Enerzijds kan dit een overschatting van de intrasectorale stromen impliceren, aangezien stromen van deze ‘onbekende’ deelsector naar andere deelsectoren als intrasectoraal verloop wordt beschouwd, terwijl dit in de realiteit niet altijd het geval zal zijn.<sup>20</sup> Anderzijds kan dit ook een onderschatting van de intrasectorale stromen betekenen. Zo zal iemand die in 2008 en 2009 ressorteert in de onbekende deelsector als een niet-mobiele werknemer worden beschouwd, terwijl in de realiteit mogelijk is dat deze persoon wél van deelsector verandert. Dit maakt dat de cijfers met betrekking tot de intrasectorale stromen met enige voorzichtigheid moeten worden benaderd.

**Tabel 4.1**      **Overzicht werknemersstromen III 2009, naar statuut (steekproef)**

	Instromers (III 2007 niet in PC 329.01, III 2008 wel)		Uitstromers (III 2008 wel in PC 329.01, III 2009 niet)	
	N	%	N	%
Totaal met WEP+-werknemers (13 468)	4 062	30,1	2 815	20,9
Zonder WEP+-werknemers (12 796)	3 418	26,7	2 328	18,2
Zonder WEP+ en zonder intrasectorale stromen	2 980	23,3	2 078	16,2

Bron KSZ DWH AM&SB, VSAWSE en eigen bewerkingen

Zonder WEP+-werknemers bedroeg de instroomgraad in 2008 26,7%, terwijl in het derde kwartaal van 2009 18,2% van de niet WEP+-werknemers uitstroomde. Als we de WEP+-werknemers mee opnemen in de analyse, dan is zowel de in- als uitstroom iets hoger, met respectievelijk 30,1% in- en 20,9% uitstromers. Dit is niet verrassend, aangezien deze werknemers tewerkgesteld worden met een contract van 1 jaar, waarna ze dienen uit te stromen (cf. De Cuyper et al., 2010). We geven daarnaast de in- en uitstroom weer voor de niet-WEP+-werknemers, waarbij we ook de stromen binnen de sector (intrasectorale in- en uitstroom) niet meenemen. Dit laat ons immers toe een correcte vergelijking te maken tussen de verloopcijfers voor de socioculturele sector en de cijfers voor de andere sectoren in Vlaanderen, aangezien voor deze laatste enkel stromen in en uit de sectoren worden meegenomen. Zonder de intrasectorale uitstroom bedraagt het vertrekpercentage in de socioculturele sector 16,2%, de instroomgraad bedraagt 23,3%.

Naar vergelijkingsmateriaal hebben we geen cijfers die betrekking hebben op exact dezelfde periode, namelijk september 2008–september 2009. We kunnen wel de vergelijking maken met cijfers van 2007. De gemiddelde uitstroomgraad over alle Vlaamse sectoren heen bedroeg in dit jaar volgens cijfers van het Steunpunt WSE 14%. De instroomgraad in 2006 bedroeg 15,2%. De instroomgraad voor de socioculturele sector is met 26,7% een stuk hoger. Kijken we enkel naar de instroom vanuit een niet-werk situatie en een andere sector of Paritair Comité, dan bedraagt deze 23,3%, wat nog altijd een stuk hoger is dan het Vlaamse gemiddelde. Een verklaring voor deze hoge instroomgraad is de vaststelling dat de socioculturele sector de laatste jaren sterk gegroeid is, met een aan-groei van het aantal werknemers van 23% overheen de periode 2003-2009. Ook voor de periode 2012-2014 wordt een werknemersgroei verwacht.<sup>21</sup> De uitstroomgraad voor de socioculturele sec-

<sup>20</sup> Zo zal een werknemer die onder de onbekende deelsector ressorteert, maar in de realiteit in een organisatie binnen de deelsector van de beroepsopleiding werkt en die uitstroomt naar de beroepsopleiding in de realiteit geen intrasectorale uitstroomer zijn. Volgens onze analyse zal dit echter wel zo zijn.

<sup>21</sup> Cijfers website Sociare – <http://www.sociare.be/>.

tor is met 18,2% iets hoger dan het Vlaamse gemiddelde van 14%. Zonder de intrasectorale uitstroom gaat het om 16,2%, waarmee het verschil met Vlaanderen nog kleiner wordt. Kijken we naar enkele belendende sectoren, dan is het verloop hoger in PC 304 (vermakelijkheidsbedrijf), met 22%. In andere belendende sectoren is het verloop lager. Zo kende PC 318 een uitstroom van 16,7% en PC 327 een uitstroom van 14,3%. Volgens de gegevens van het Steunpunt WSE bedroeg de uitstroom uit PC 329 21%, wat iets hoger is dan onze uitstroomgraad. Een verklaring voor dit verschil is mogelijk de aanwezigheid van werknemers in een WEP+-statuut in de cijfers van het Steunpunt WSE. Nemen we deze groep mee, dan bedraagt onze uitstroomgraad immers ook 21%.

Andere cijfers van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) en het Steunpunt WSE hebben betrekking op de periode januari–december 2008. Hier wordt een uitstroompercentage van 25% genoteerd voor de socioculturele sector, wat een stuk hoger is dan de cijfers voor 2007 en de uitstroomgraad op basis van onze analyse. Voor Vlaanderen wordt een uitstroompercentage van 16% gemeten. Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat het meetpunt december 2008 betreft, of het einde van het jaar. Dit maakt dat veel tijdelijke contracten aflopen, wat mogelijk kan leiden tot een hoge uitstroom. Bovendien betreft het een andere periode, en zijn ook hier de WEP+-werknemers mee opgenomen. Ook het feit dat wij ons baseren op steekproefgegevens kan hier mogelijk voor een lichte afwijking zorgen. Tot slot betreffen deze cijfers de volledige socioculturele sector, PC 329, terwijl de focus in ons onderzoek op PC 329.01 ligt.

Op basis van onze cijfers kunnen we vaststellen dat het vertrek uit de socioculturele sector in Vlaanderen niet zo hoog is als initieel werd vooropgesteld bij de opstart van dit onderzoek. De aanleiding van dit onderzoek bestond er immers in dat het vertrek uit de sector hoog was vergeleken met andere sectoren en Vlaanderen. Op basis van onze cijfergegevens, waarbij we ook rekening houden met werknemers in een specifiek doorstroomstatuut, blijkt dat de uitstroom uit de sector echter niet hoog is vergeleken met Vlaanderen en verschillende belendende sectoren. Bovendien was de instroom in het jaar 2007 zeer hoog, wat wijst op een groei van de sector. We kunnen echter op basis van het uitstroompercentage alleen geen uitspraken doen over mogelijke negatieve gevolgen of problematisch karakter van deze uitstroom. Een volledig zicht hierop kunnen we op basis van dit onderzoek niet bieden, daarvoor is een bevraging van werkgevers in de sector noodzakelijk. We kunnen hiervan echter wel gedeeltelijk een beeld schetsen, aangezien we in de volgende paragrafen ingaan op de uitstroom naar deelsector, het profiel van de uitstromers en de mogelijke gevolgen van uitstroom. In het volgende hoofdstuk, op basis van de analyse van de survey, geven we ook een zicht op de mate waarin het vertrek uit de sector vrijwillig (op initiatief van de werknemers) of van onvrijwillige aard is (op initiatief van de werkgever) en wat de redenen van vertrek zijn.

#### 4.1.2 Verloop naar deelsector

Tabel 4.2 geeft een overzicht van deze werknemersstromen voor de verschillende deelsectoren binnen PC 329.01. We rangschikten volgens het hoogste uitstroompercentage. We geven daarnaast telkens het percentage in- en uitstroom weer zonder de intrasectorale stromen.



Tabel 4.2 Werknemersstromen deelsectoren PC 329.01, (steekproef)

Deelsector	Instroom		Instroom zonder intra	Uitstroom		Uitstroom zonder intra
	N	%		N	%	
Restcategorie/onbekend	1 029	30,7	28,0	856	25,6	23,3
Sport	189	28,1	25,3	153	22,7	19,8
Beroepsopleiding	447	34,3	25,4	238	18,3	16,1
Jeugdwerk	438	29,6	25,9	264	17,8	15,3
Lokale diensteneconomie	243	33,0	32,7	120	16,3	15,3
Samenlevingsopbouw en armoedeverenigingen	146	23,7	19,7	98	16,0	14,3
Ontwikkelingssamenwerking en -educatie	100	24,7	19,8	62	15,3	12,4
Milieu- en natuurwerk	101	21,6	20,0	71	15,2	13,9
Cultuurspreiding	255	21,0	18,2	172	14,1	13,0
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	305	18,6	15,6	202	12,3	10,5
Integratie en inburgering	100	23,1	20,1	51	11,8	10,4
Media	20	14,8	14,8	13	9,6	8,8
Toerisme	45	12,4	11,0	28	7,7	7,1
Totale sector	3 418	26,7	23,3	2 328	18,2	16,2

Bron KSZ DWH AM&SB, VSA WSE, Sociare en eigen bewerkingen

We vinden de hoogste uitstroom terug in de restcategorie, met 25,6%. De instroom is daar met 30,7% echter ook hoog. In de sportsector stroomde 22,7% uit, wat wijst op een relatief hoog verloop, gezien de 18,2% in de hele sector. De instroom is hier met 28% iets hoger vergeleken met de hele sector, maar het verschil is klein. Het toerisme kent de kleinste uitstroom, met amper 7,7%. De instroom is hier echter met 12,7% ook het laagste van de hele sector. Ook in de deelsectoren van integratie en inburgering en het sociaal-cultureel volwassenenwerk is de uitstroom laag, met respectievelijk 11,8% en 12,3%. We kunnen concluderen dat de uitstroom van werknemers slechts in enkele deelsectoren hoog of problematisch is, maar dat over het algemeen de verschillende deelsectoren binnen de socioculturele sector een eerder lage uitstroom kennen. Kijken we naar het gemiddelde in Vlaanderen, dan hebben 4 deelsectoren een lagere uitstroomgraad.

Om een correcte vergelijking met Vlaanderen te maken, hebben we ook hier de uitstroomgraad berekend zonder de intrasectorale uitstroom, waarmee de uitstroomgraad voor de deelsectoren nog lager is. Kijken we opnieuw naar het Vlaamse gemiddelde, dan hebben 7 deelsectoren een lagere uitstroomgraad.

Wat de instroom betreft zien we de hoogste cijfers bij de beroepsopleiding, de lokale diensteneconomie en de restcategorie, met respectievelijk iets 34,3%, 33% en 30,7%. De werkgeversorganisatie van de sector gaf aan dat de deelsector van de lokale diensteneconomie een echte groeisector is, dit blijkt inderdaad zo te zijn. De deelsectoren van het toerisme, de media en het sociaal-cultureel volwassenenwerk kennen de laagste instroom, met respectievelijk 12,4%, 14,8% en 18,6%.

### 4.1.3 Verloop na minder dan een jaar

We zijn tot slot nagegaan welk aandeel werknemers slechts een korte periode in de socioculturele sector tewerkgesteld was. Het gaat dan om werknemers die in het derde kwartaal van 2008 aan het werk waren in de sector, maar in 2007 en 2009 niet. Het gaat in totaal om 6,8% van de groep werknemers in PC 329.01, of 876 werknemers. Van deze groep was maar liefst 68% jonger dan 35 en 35,4% jonger dan 25. Het lijken dus voornamelijk jonge werknemers te zijn die de sector na enkele maanden opnieuw verlaten.

## 4.2 Morfologie uitstroom

### 4.2.1 Kenmerken van de uitstroom

Tabel 4.3 geeft een algemeen overzicht van de uitstroom. We maken hierbij het onderscheid tussen uitstroom naar werk, uitstroom naar werkloosheid, uitstroom naar pensioen en uitstroom naar andere/inactiviteit. De uitstroom naar werk delen we verder op naar uitstroom naar een ander Paritair Comité of een andere sector (= intersectoraal verloop) en uitstroom naar een andere deelsector binnen de sector (= intrasectoraal verloop). Uitstroom naar werkloosheid betreft personen die bij RVA zijn ingeschreven als uitkeringsgerechtigde werkzoekende. Van de categorie ‘andere’ geven we een apart overzicht in tabel 4.4.

Tabel 4.3 Overzicht uitstromers III 2009, naar statuut (steekproef)<sup>22</sup>

	N	%
Uitstroom	2 328	18,2
– Werk	1 769	76,0
• Intersectoraal	1 519	85,8
• Intrasectoraal	250	14,2
– <u>Niet</u> -werk	559	24,0
• <i>Werkloosheid</i>	213	38,1
• <i>Pensioen</i>	41	7,3
• <i>Andere</i>	305	54,5

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Van de groep bestudeerde uitstromers stroomt 76% door naar werk. Hiervan gaat 85,8% naar een andere sector (= intersectoraal), terwijl 14,2% aan het werk gaat in een andere deelsector binnen de socioculturele sector (= intrasectoraal). Op de volledige groep werknemers gaat het dus om 12% intersectorale en 2% intrasectorale uitstroom. Iets minder dan een kwart ging naar een niet-werk situatie. Hiervan ging de grootste groep naar een ‘andere’ situatie, met 54,5%. 38,1% werd werkloos en 7,3% stroomde uit naar pensioen. Op de totale groep werknemers gaat het om 1,8%. Voor Vlaanderen bedroeg dit aandeel in 2007 6,7% (cijfers Steunpunt WSE). Een mogelijke verklaring voor dit lage aandeel uitstromers naar pensioen is de eerdere vaststelling dat het gaat om een jonge sector. Slechts 7,7% van de werknemers in 2008 was ouder dan 56, amper 0,5% was ouder dan 65 (cf. hoofdstuk 3).

<sup>22</sup> De berekende percentages betreffen het aandeel uitstromers naar werk, werkloosheid en andere op het totaal aantal uitstromers (N=2 328).

In de volgende tabel geven we een verdere onderverdeling van de ‘andere uitstroom’.

**Tabel 4.4**      **Overzicht andere uitstroom, III 2009, N=346 (steekproef)**

	Andere uitstroom	
	N	%
Andere/onbekend	132	38,2
Rechtgevend kind voor kinderbijslag	63	18,2
Pensioen*	41	11,8
Arbeidsongeschikt	38	11,0
Loopbaanonderbreking of tijdskrediet	24	6,9
Vrijstelling inschrijving als werkzoekende	23	6,6
Brugpensioen	17	4,9
Leefloon of financiële hulp (OCMW)	8	2,3
<b>Totaal</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>

\* Aangezien deze groep mee ondergebracht is in de categorie ‘andere’ binnen de databanken, geven we dit aandeel hier opnieuw mee.

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Van de grootste groep werknemers die naar een andere situatie uitstroomt, weten we niet waar ze naartoe gaan (38,2%). Bijna 20% was rechtgevend kind voor kinderbijslag. Het gaat dan om werknemers jonger dan 25 jaar die een periode hebben gewerkt, maar nadien opnieuw inactief werden. Bijna 12% gaat met pensioen, 11% wordt arbeidsongeschikt. Bijna 7% nam loopbaanonderbreking of tijdskrediet, 6,6% was vrijgesteld als werkzoekende. Bijna 5% ging met brugpensioen en 2,3% tot slot ontving leefloon of financiële hulp van het OCMW.

Tabel 4.5 geeft dezelfde informatie als tabel 4.3, maar dan voor de verschillende deelsectoren. We rangschikten de deelsectoren volgens de hoogste uitstroom naar werk.

**Tabel 4.5**      **Overzicht uitstromers III 2009, naar statuut en deelsectoren, in % (steekproef)**

	N	Uitstroom naar werk	<u>Inter-sectoraal</u>	<u>Intra-sectoraal</u>	Uitstroom naar werkloosheid	Andere uitstroom
Sport	127	83,0	69,9	13,1	4,6	12,4
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	162	80,2	65,3	14,9	8,9	10,9
Cultuurspreiding	136	79,1	70,9	8,1	7,6	13,4
Milieu- en natuurwerk	56	78,9	70,4	8,5	8,5	12,7
Onbekende deelsector	665	77,7	68,7	9,0	7,2	15,1
Jeugdwerk	204	77,3	63,3	14,0	9,1	13,6
Samenlevingsopbouw	76	77,6	67,3	10,2	8,2	14,3
Integratie en inburgering	39	76,5	64,7	11,8	3,9	19,6
Ontwikkelingssamenwerking	46	74,2	54,8	19,4	8,1	17,7
Media	9	69,2	61,5	7,7	15,4	15,4
Beroepsopleiding	164	68,9	57,1	11,8	10,9	20,2
Toerisme	19	67,9	60,7	7,1	7,1	25,0
Lokale diensteneconomie	66	55,0	49,2	5,8	31,7	13,3
<b>Totale sector</b>	<b>1 769</b>	<b>75,9</b>	<b>65,2</b>	<b>10,7</b>	<b>9,1</b>	<b>14,8</b>

Bron KSZ DWH AM&SB, Sociale en eigen bewerkingen

De uitstromers uit de sportsector en het sociaal-cultureel volwassenenwerk stroomden het meest uit naar werk, met respectievelijk 83% en 80,2%. Kijken we naar de hele sector, dan scoorden ook de cultuurspreiding, het milieu- en natuurwerk, het jeugdwerk, de samenlevingsopbouw en integratie en inburgering hoger. De uitstroom naar werk was het kleinst voor de lokale diensteneconomie, waar amper 55% een andere job vond na vertrek uit de sector. Een mogelijke verklaring hiervoor is het profiel van de werknemers, aangezien het vaak om kansengroepen gaat en/of personen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Dit lijkt inderdaad zo te zijn, gezien het feit dat de uitstroom naar werkloosheid met 31% het hoogst is van alle deelsectoren. Vanuit de media en beroepsopleiding is de uitstroom naar werkloosheid met 15,4% en 11% ook hoger vergeleken met de andere deelsectoren. Vanuit het toerisme en de beroepsopleiding stromen tot slot de meeste uitstromers door naar een andere situatie, met respectievelijk een kwart en 20%.

De intersectorale uitstroom was het grootste voor de werknemers uit de cultuurspreiding, met 71%. Daarna volgt het milieu- en natuurwerk (70,4%), de sport (70%) en de samenlevingsopbouw (67,3%). De werknemers uit de ontwikkelingssamenwerking stroomden het meest door naar een andere deelsector (19,4%). Vanuit de lokale diensteneconomie en de media was deze uitstroom het kleinst.

#### 4.2.2 Kenmerken intersectorale uitstroom

Tabel 4.6 geeft een overzicht van de intersectorale uitstroom, waarbij we de opdeling maken naar uitstroom naar de private sector, publieke sector en zelfstandige activiteit.

Tabel 4.6 Overzicht intersectorale uitstroom, III 2009 (steekproef)

	Private sector (werknemers)*		Publieke sector (ambtenaar)		Zelfstandige activiteit	
	N	%	N	%	N	%
Intersectorale uitstromers (N=1 519)	1 198	78,8	251	16,5	70	4,6

\* Hieronder valt ook uitzend- of interimarbeid.  
Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

79% stroomt uit naar een job als werknemer in de private sector. Het gaat om 67% van alle uitstromers naar werk. 16,5% van alle intersectorale uitstromers vond een job als ambtenaar in de publieke sector. 70 personen startten een zelfstandige activiteit: het gaat om 4,6% van alle intersectorale uitstromers.

Tabel 4.7 geeft dezelfde informatie weer, maar dan voor de verschillende deelsectoren. We rangschikten de deelsectoren volgens uitstroom naar de private sector (van hoog naar laag).

Tabel 4.7 Overzicht intersectorale uitstroom, III 2009, naar deelsector, in % (steekproef)

	Private sector	Publieke sector	Zelfstandige activiteit
Media (N=8)	100,0	0,0	0,0
Integratie en inburgering (N=33)	90,9	9,1	0,0
Jeugdwerk (N=167)	88,0	9,6	2,4
Sport (N=107)	86,9	11,2	1,8
Beroepsopleiding (N=136)	86,7	7,3	6,0
Ontwikkelingssamenwerking (N=34)	85,3	8,8	5,9
Milieu- en natuurwerk (N=50)	82,0	16,0	2,0
Sociaal-cultureel volwassenenwerk (N=132)	78,0	16,0	6,0
Lokale diensteneconomie (N=59)	78,0	13,5	8,5
Toerisme (N=17)	70,5	23,5	5,9
Cultuurspreiding (N=122)	55,0	36,8	8,2
Samenlevingsopbouw (N=66)	50,0	44,0	6,0
Totale sector	78,8	16,5	4,6

Bron KSZ DWH AM&SB, Sociare en eigen bewerkingen

Alle uitstromers uit de deelsector van de media gingen aan het werk in de private sector. Het gaat wel om slechts 8 personen. Ook vanuit de deelsectoren integratie en inburgering en het jeugdwerk is deze uitstroom hoog, met respectievelijk 91% en 88%. Vanuit de samenlevingsopbouw en cultuurspreiding is de uitstroom naar de private sector het kleinst, met 50% en 55% van alle uitstromers naar werk. Een verklaring hiervoor is dat een zeer groot aandeel werknemers aan het werk ging als ambtenaar in de publieke sector: het gaat om 44% van de werknemers uit de samenlevingsopbouw en 36,8% van de uitstromers uit de cultuurspreiding. Ook vanuit het toerisme ging een relatief groot aandeel aan het werk als ambtenaar, met bijna een kwart van de uitstromers. Met uitzondering van de deelsector media, was de uitstroom naar deze sector het laagst voor de beroepsopleiding (7,3%), integratie en inburgering (9,1%) en het jeugdwerk (9,6%). Tot slot gingen vanuit de lokale diensteneconomie en de cultuurspreiding het grootste aandeel aan de slag als zelfstandige, met respectievelijk 8,5% en 8,2%.

Om een beter zicht te krijgen op mogelijke concurrentiële sectoren, maakten we een overzicht van de private sectoren naar waar de uitstromers aan het werk gaan. Aangezien de uitstroom over de verschillende sectoren heen eerder verspreid is, geven we de top 10 weer van sectoren waarnaar de uitstroom het grootst is. Hierbij is het wel belangrijk te vermelden dat een groot aandeel van de intersectorale uitstromers, in totaal 23,8%, uitstroomt naar een onbekende sector. Het gaat om werknemers die aan het werk zijn in de private sector, maar waarvoor in de databank van RSZ niet bekend is in welk Paritair Comité ze in het derde kwartaal van 2009 tewerkgesteld waren. Tabel 4.8 geeft voor de andere werknemers weer naar welke sectoren de uitstroom het hoogst is.

Tabel 4.8 Intersectorale uitstroom, uitstroom naar sector, top 10, III 2009 (steekproef)<sup>23</sup>

Nr.	Nr. Paritair Comité	Naam Paritair Comité	Aantal personen	%
1	200/218	Aanvullend PC voor de bedienden	147	9,6
2	322/322.01	PC voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren	135	8,8
3	319.01	Paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen in Vlaanderen	74	4,8
4	330.01	PC voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten	45	3,0
4	329.03/329.02	Paritair subcomité voor de federale en bicommunautaire socioculturele organisaties en van de Franstalige en Duitstalige gemeenschap en het Waals gewest	45	3,0
5	302	PC voor het hotelbedrijf	41	2,7
6	304	PC voor het vermakelijkheidsbedrijf	33	2,2
7	337	PC voor de non-profit sector	30	2,0
8	223	Nationaal PC voor de sport	27	1,8
9	318.02	Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap	24	1,6
10	201	PC voor de zelfstandige kleinhandel	20	1,3

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

We stellen allereerst vast dat de intersectorale uitstroom niet gekenmerkt wordt door een of enkele sectoren die er bovenuit springen. Dit komt voort uit het feit dat de 1 198 uitstromers (naar de private sector) aan het werk zijn gegaan in 43 verschillende sectoren, wat maakt dat de intersectorale uitstroom zeer gedifferentieerd en gefragmenteerd is. Over alle sectoren heen bekeken, zijn de meeste intersectorale uitstromers aan het werk gegaan in de bediendensector, met 9,6% van alle intersectorale uitstromers. Bijna 9% ging aan de slag in de uitzendsector. Vermoedelijk gaat het vooral om interimwerk. De top 3 wordt tot slot afgemaakt door het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen in Vlaanderen, waarnaar bijna 5% van de uitstromers naartoe gingen. Deze sector kan aanzien worden als een sector die enigszins verwant is aan de socioculturele sector. Dit geldt ook voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, waar 3% aan het werk ging na uitstroom uit de sector. 3% van de uitstromers ging opnieuw aan het werk in de socioculturele sector, maar het gaat om organisaties die gevestigd zijn in Brussel, het Franstalig of Duitstalig gewest, die een bicommunautaire werking hebben of opgericht zijn als internationale vereniging. 2,7% van de uitstromers ging aan het werk in de horeca, wat opvallend is, aangezien dit helemaal geen belendende sector is. 2% of 30 personen, stroomden door naar de non-profit, wat ook een verwante sector is. 1,8% ging aan het werk in de sportsector, die verwant is aan de deelsector 'sport' binnen de socioculturele sector. 24 personen, goed voor 1,6%, gingen aan de slag in de gezins- en bejaardenhulp, maar dan het Franstalig of Duitstalig landsdeel. 1,3% ging tot slot aan het werk in het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel.

We stellen dus vast dat, omwille van de grote verscheidenheid van 'uitstroomsectoren', de intersectorale uitstroom niet te herleiden is tot een of meerdere 'kernsectoren'. We zien wel enkele belendende of gelijkaardige sectoren, zoals de sector voor opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, gezondheidsdiensten, non-profit, en sport, maar de uitstroom naar deze sectoren blijft bovenal beperkt.

23 Hierbij is de uitstroom naar RSZPPO niet opgenomen (bespreking zie vorige tabel).

We voerden dezelfde analyse uit voor de afzonderlijke deelsectoren. Op basis hiervan stellen we ten eerste vast dat ook hier de grootste groep uitstromers aan het werk ging in een onbekende sector of Paritair Comité. Een tweede vaststelling is dat in alle deelsectoren het PC voor bedienden (PC 200/218) of het PC voor de uitzendarbeid (PC 322) in de top 3 staat van sectoren waar de vertrekkers aan het werk gaan. In de deelsectoren van het toerisme, het milieu- en natuurwerk, inburgering en integratie, de sport, de ontwikkelingssamenwerking, cultuurspreiding en jeugdwerk bevinden deze sectoren zich zelfs beiden in de top 3.

Voor enkele deelsectoren stellen we een uitstroom naar belendende sectoren vast. Zo ging het grootste deel van de werknemers die vertrokken uit de deelsector van de cultuurspreiding naar het PC voor het gemakbedrijf. Het gaat om 8,2% van alle uitstromers. Vanuit de samenlevingsopbouw stroomde respectievelijk 9,1% en 7,6% van de uitstromers naar het PC voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (PC 319) en naar de gezondheidsinrichtingen en –diensten in Vlaanderen (PC 305). 8,5% van de uitstromers uit de lokale diensteneconomie gingen aan de slag in het PC van de beschutte en sociale werkplaatsen (PC 327). Met 6,1% gaat de tweede grootste groep uitstromers vanuit het sociaal-cultureel volwassenenwerk naar de non-profitsector. Vanuit de beroepsopleiding ging 12,5% van de vertrekkers naar de gezins- en bejaardenhulp (PC 318) en 9,5% naar de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (PC 319). 11% uitstromers uit de deelsector van het jeugdwerk ging tot slot aan het werk in PC 319, dit geldt ook voor 6% van de vertrekkers uit de deelsector integratie en inburgering.

Daarnaast zijn er enkele deelsectoren waar we geen belendende sectoren terugvinden in de uitstroom. Zo ging 33% van de uitstromers uit de deelsector van het toerisme naar de bediendensector en 12% naar de uitzendarbeid. Uitstroom naar de horeca was er niet. Ook vanuit de sportsector vinden we geen uitstroom naar verwante sectoren. 5,5% stroomde uit naar de uitzendsector, 4,6% naar de bedienden en 3,7% naar de horeca. Uitstroom naar het PC voor de sport (PC 223), wat mogelijk verwacht kon worden, is er niet.<sup>24</sup>

#### 4.2.3 Kenmerken intrasectorale uitstroom

Tabel 4.9 brengt de stromen tussen de verschillende deelsectoren in kaart (= intrasectoraal). Sommige deelsectoren hebben een zeer klein aantal intrasectorale uitstromers, waarbij rekening moet gehouden worden bij de interpretatie van de gegevens en de vergelijking tussen deelsectoren.

---

<sup>24</sup> De 27 personen die wel uitstroonden naar deze sector (zie tabel hierboven) waren allen afkomstig uit een onbekende deelsector.

Tabel 4.9 Stromen tussen deelsectoren, III2009, in % (steekproef)

Deelsector	Sociaal-cultureel volwassenenwerk	Beroepsopleiding	Jeugd	Samenlevingsopbouw	LDE	Cultuurspreiding	Ontwikkelings-samenw.	Sport	Integratie en inburg.	Milieu	Toerisme	Media	Onbekend
Sociaal-cultureel volwassenenwerk (N=30)		3,3	16,7	6,7	0,0	13,3	6,7	6,7	6,7	13,3	0,0	0,0	26,7
Beroepsopleiding (N=28)	7,1		25,0	17,9	10,7	0,0	0,0	0,0	10,7	21,4	0,0	0,0	7,1
Jeugdwerk (N=37)	13,5	5,4		8,1	2,7	0,0	8,1	2,7	2,7	5,4	0,0	0,0	51,4
Samenlevingsopbouw (N=10*)	20,0	0,0	10,0		0,0	0,0	0,0	0,0	40,0	0,0	0,0	0,0	30,0
LDE (N=7*)	0,0	28,6	0,0	28,6		14,3	0,0	0,0	0,0	14,3	0,0	0,0	14,3
Cultuurspreiding (N=14)	43,0	0,0	28,6	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	28,6
Ontwikkelings-samenwerking (N=12*)	16,7	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0		0,0	16,7	8,3	0,0	0,0	25,0
Sport (N=20*)	15,0	0,0	10,0	0,0	0,0	35,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	35,0
Integratie en inburgering (N=6*)	50,0	0,0	0,0	33,0	0,0	0,0	16,7	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0
Milieu- en natuurwerk (N=6*)	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	0,0		0,0	0,0	16,7
Toerisme (N=2*)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	100,0
Media (N=1*)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		100,0
Onbekend	13,0	5,2	7,8	16,9	2,6	7,8	1,3	10,4	2,6	2,6	1,3	0,0	28,6

\* Deze deelsectoren hebben een klein aantal intrasectorale uitstromers.

Bron KSZ DWH AM&SB, VSA WSE, Sociare en eigen bewerkingen



Een eerste vaststelling is dat er vanuit enkele deelsectoren een zeer gedifferentieerde intrasectorale uitstroom is. Zo stroomden de werknemers vanuit het sociaal-cultureel volwassenenwerk uit naar 9 verschillende deelsectoren, dit is ook zo voor het jeugdwerk. Vanuit de beroepsopleiding vertrokken de werknemers naar 7 deelsectoren, vanuit de lokale diensteneconomie naar 6. De werknemers die tewerkgesteld waren in een onbekende deelsectoren gingen aan het werk in 12 deelsectoren. Anderzijds zijn er enkele deelsectoren van waaruit de uitstroom eerder geconcentreerd is. Zo gingen de uitstromers uit de samenlevingsopbouw, de cultuurspreiding, integratie en inburgering en natuurwerk naar 3 deelsectoren. Vanuit de sport stroomden de werknemers uit naar 4 deelsectoren.

Bovenstaande tabel toont ook aan dat er naar sommige deelsectoren een hoge uitstroom is, in termen van werknemersstromen vanuit andere deelsectoren, en omgekeerd sommige deelsectoren een zeer lage ‘ontvangstsector’ zijn. Zo stroomden vanuit 9 verschillende deelsectoren werknemers naar het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Naar de restcategorie of onbekende deelsectoren kwamen werknemers vanuit alle andere deelsectoren, 12 in totaal. Naar het jeugdwerk kwamen werknemers uit 7 deelsectoren en naar de samenlevingsopbouw, integratie en inburgering en milieu- en natuurwerk telkens vanuit 6 deelsectoren. Geen enkele werknemer stroomden uit naar de deelsector media, en er was slechts vanuit 1 deelsector (onbekend) uitstroom naar de deelsector toerisme. Naar de lokale diensteneconomie, sport, beroepsopleiding en cultuurspreiding was de instroom dan weer beperkt.

De grootste groep werknemers uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk ging aan het werk in een onbekende deelsector (26,7%). 16,7% ging naar het jeugdwerk en telkens 13,3% stroomde uit naar de cultuurspreiding en het milieu- en natuurwerk. Vanuit de beroepsopleiding is de uitstroom naar het jeugdwerk het grootst, met een kwart van de uitstromers. Ook naar het milieu- en natuurwerk (21,4%) en de samenlevingsopbouw (18%) stroomt een relatief grote groep uit. Meer dan de helft van de uitstromers uit het jeugdwerk gaat naar een onbekende subsector, 13,5% gaat naar de deelsector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Vanuit de samenlevingsopbouw ging de grootste groep naar de integratie en inburgering. Vanuit de lokale diensteneconomie ging telkens bijna 30% naar de beroepsopleiding en samenlevingsopbouw. Vanuit cultuurspreiding ging meer dan 40% naar het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De werknemers die vertrokken uit de ontwikkelings-samenwerking gingen ook aan het werk in verschillende deelsectoren. Een derde ging naar het jeugdwerk, een kwart naar een onbekende deelsector. Vanuit de sport ging telkens 35% naar de cultuurspreiding en een onbekende deelsector. 3 van de 6 uitstromers uit integratie en inburgering ging naar het sociaal-cultureel volwassenenwerk. 66,7% vanuit het milieu- en natuurwerk gaat naar het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Vanuit de deelsectoren toerisme en media stroomden respectievelijk slechts 2 en 1 persoon uit, telkens naar een onbekende deelsector. Tot slot zien we een zeer gedifferentieerde uitstroom uit de restcategorie of onbekende deelsector, wat niet verwonderlijk is gezien daar hoogstwaarschijnlijk ook een grote verscheidenheid aan organisaties huist. De grootste groep ging opnieuw naar een organisatie in een onbekende deelsector (28,6%), gevolgd door de samenlevingsopbouw (16,9%), en het sociaal-cultureel volwassenenwerk (13%).

#### 4.2.4 Profielkenmerken uitstromers

Om inzicht te krijgen in de uitstroom, willen we graag meer informatie over het profiel van de uitstromers. Zo kan immers nagegaan worden wie uitstroomt, op basis waarvan mogelijk gerichte acties kunnen opgezet worden om de uitstroom tegen te gaan. Tabel 4.10 geeft dan ook een overzicht van de belangrijkste profielkenmerken van de uitstromers uit de socioculturele sector. Het

gaat om geslacht, leeftijdsklasse, nationaliteit, gezinstype en woonplaats.<sup>25</sup> We geven telkens kort de belangrijkste bevindingen voor de deelsectoren weer, alle cijfers kunnen teruggevonden worden in de afzonderlijke deelrapporten.

Tabel 4.10 Profielkenmerken uitstromers en blijvers, III 2008, in %, rijpercentages (steekproef)

	<i>N</i>	Blijvers ( <i>N</i> =10 468)	Uitstromers ( <i>N</i> =2 328)			
				Naar werk ( <i>N</i> =1 769)	Naar werkloosheid ( <i>N</i> =213)	Andere uitstroom ( <i>N</i> =346)
<b>Geslacht</b>						
Man	5 423	80,0	20,0	74,1	8,9	17,1
Vrouw	7 373	83,1	16,9	77,7	9,4	13,0
<b>Leeftijd</b>						
18-25 jaar	1 289	62,8	37,2	72,9	4,8	22,3
26-35 jaar	4 183	79,7	20,3	83,7	8,2	8,1
36-45 jaar	3 327	85,0	15,0	79,6	12,6	7,8
46-55 jaar	2 963	88,6	11,4	72,6	14,5	13,0
56-65 jaar	924	86,6	13,4	45,2	4,8	50,0
>65 jaar	70	80,0	20,0	21,4	0,0	78,6
Onbekend	40	50,0	50,0	20,0	10,0	70,0
<b>Nationaliteitsklasse</b>						
België	12 159	82,2	17,8	78,1	8,8	13,1
EU	28	85,7	14,3	25,0	25,0	50,0
Niet-EU	609	74,4	25,6	47,4	14,1	38,5
<b>Gezinstype</b>						
Alleenstaand	2067	80,3	19,7	71,8	15,4	12,7
Eenoudergezin	784	84,6	15,4	74,4	16,5	9,1
Samenwonend, zonder kind(eren)	2 709	81,9	18,1	76,5	8,2	15,3
Samenwonend, met kind(eren)	5 232	86,1	13,9	81,3	8,9	9,8
Inwonend kind en andere inwonende	1 639	69,8	30,2	75,6	4,2	20,2
Collectief huishouden	20	85,0	15,0	0,0	0,0	100,0
Onbekend	345	75,7	24,3	54,8	4,8	40,5
<b>Woonplaats</b>						
Antwerpen	3 492	81,8	18,2	77,0	8,7	14,3
Limburg	1 831	83,2	16,8	70,7	11,4	17,9
Oost-Vlaanderen	2 777	82,9	17,1	79,4	9,1	11,6
Vlaams-Brabant	2 162	84,0	16,0	78,3	7,5	14,2
West-Vlaanderen	1 524	79,8	20,2	80,8	6,8	12,3
Brussel	792	76,5	23,5	71,5	16,1	12,4
Wallonië	148	76,4	23,6	80,0	2,9	17,1
Onbekend	70	48,6	51,4	13,9	5,6	80,6

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

<sup>25</sup> Met de analyse van de surveydata krijgen we eveneens een zicht op het opleidingsniveau en studierichting van de uitstromers.

Onderstaande tabel geeft dezelfde informatie, maar hierbij maken we het onderscheid tussen intersectorale en intrasectorale uitstromers.

Tabel 4.11 Profielkenmerken inter- en intrasectorale uitstromers, III 2008, in %, rijpercentages (steekproef)

	<i>N</i>	Intersectorale uitstromers (N=1 519)	Intrasectorale uitstromers (N=250)
<b>Geslacht</b>			
Man	799	86,7	13,3
Vrouw	970	85,2	14,8
<b>Leeftijd</b>			
18-25 jaar	350	89,1	10,9
26-35 jaar	712	83,7	16,3
36-45 jaar	398	87,4	12,6
46-55 jaar	246	85,0	15,0
56-65 jaar	56	85,7	14,3
>65 jaar	3	100,0	0,0
Onbekend	4	75,0	25,0
<b>Nationaliteit</b>			
België	1 694	85,6	14,4
EU	1	0,0	100,0
Niet-EU	74	93,2	6,8
<b>Gezinstype</b>			
Alleenstaand	293	80,9	19,1
Eenoudergezin	90	93,3	6,7
Samenwonend, zonder kind(eren)	375	85,1	14,9
Samenwonend, met kind(eren)	591	86,3	13,7
Inwonend kind en andere inwonende	374	88,2	11,8
Collectief huishouden en onbekend	46	84,8	15,2
<b>Woonplaats</b>			
Antwerpen	489	83,8	16,2
Limburg	217	88,0	12,0
Oost-Vlaanderen	377	86,5	13,5
Vlaams-Brabant	271	81,9	18,1
West-Vlaanderen	249	90,8	9,2
Brussel	133	86,5	13,5
Wallonië	28	89,3	10,7
Onbekend	5	80,0	20,0

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

#### 4.2.4.1 Geslacht

Iets meer vrouwen dan mannen blijven in de sector, met 83% tegenover 80%. Van de uitstromers gaan dan weer meer vrouwen naar werk (77% tegenover 74,1%), terwijl de mannen meer uitstromen naar een andere situatie (17,1% tegenover 13%). Kijken we naar de kolompercentages, dan zien we dat 58% van de blijvers vrouw is, tegenover hun aandeel van 55% in de volledige populatie.

De mannen vertrekken overeenkomstig hiermee in grotere mate uit de sector. Kijken we naar de inter- en intrasectorale uitstroom dan stromen vrouwen iets meer door naar een andere sector, terwijl mannen iets meer aan het werk gaan in een andere deelsector, maar de verschillen zijn zeer klein.

Vanuit de deelsector van de lokale diensteneconomie bleven ook meer vrouwen dan mannen in de sector, maar de verschillen zijn hier wat groter, met respectievelijk 85,2% tegenover 79%. Vrouwen stroomden ook hier meer uit naar werk, en mannen meer naar een andere situatie. Dit is ook zo voor de uitstromers van de beroepsopleiding en het jeugdwerk. Vanuit het milieu- en natuurwerk bleven daarentegen meer mannen dan vrouwen in de sector, al is het verschil klein. Het aandeel vrouwen in de populatie is echter gelijk aan het aandeel blijvers. Voor de andere deelsectoren zijn de resultaten gelijkaardig als deze voor de hele sector.

#### 4.2.4.2 Leeftijd

Naar leeftijd stroomt de jongste leeftijdsgroep, van 18-25 jaar, het meest uit vergeleken met de andere leeftijdsgroepen. Het aandeel van deze groep in de werknemerspopulatie bedraagt 10%, de uitstroom 20,6%. 37% van de jongeren stroomde uit in 2009. 73% ging naar werk, bijna 5% naar werkloosheid en 23,0% naar een 'andere' situatie. Het gaat hierbij voornamelijk om uitstroom naar het statuut 'rechtgevend kind op kinderbijslag'. Van de uitstromers naar werk ging bijna 90% naar een andere sector, 10% ging aan het werk in een andere deelsector. We zijn daarnaast nagegaan naar welke sectoren deze jongste leeftijdsgroep uitstroomde. Met uitzondering van de groep die uitstroomde naar een onbekende sector, ging de grootste groep, met 13%, naar de uitzendsector (PC 322). Daarna volgde de bediendensector met 8,2% (PC 218 en PC 200). 6,5% ging aan het werk in de sector voor opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (PC 319) en 5,4% ging naar de sportsector (PC 223). De top 5 wordt vervolledigd door de horeca, waarnaar 5% van deze groep uitstroomde (niet in tabel).

Ook bij de 26-35-jarigen vinden we een hogere uitstroom, met 20,3%. Ook hier is het aandeel uitstromers groter dan het aandeel in de populatie. De werknemers vanaf 36 jaar blijven in grotere mate in de sector. Jongere werknemers lijken dus vaker uit te stromen. We vinden hiervoor bevestiging in de literatuur, die stelt dat jongeren vaker en meer uitstromen dan oudere werknemers (o.a. Zwinkels et al., 2009). De 26-35-jarigen stromen in grotere mate uit naar werk, deze groep maakt bovendien met 40% ook het grootste aandeel uit binnen de groep uitstromers. De 65-plussers gaan vooral naar een andere situatie, voornamelijk pensioen. De uitstroom naar werkloosheid is het grootste voor de 46-55-jarigen, al is hun aandeel in deze groep hetzelfde als in de werknemerspopulatie. Tussen inter- en intrasectorale uitstromers zijn er geen echte verschillen naar leeftijd.

De uitstroom van de groep 18-25-jarigen is nog hoger in de deelsector van het toerisme in vergelijking met de hele sector. Waar deze groep 3% uitmaakte van de werknemerspopulatie, bedroeg het aandeel in de uitstromers 14,3%. Vanuit de lokale diensteneconomie is de uitstroom van de groep 26-35-jarigen dan weer hoger: 22,8% van de werknemers behoorde tot deze leeftijdsgroep, de uitstroom van deze werknemers bedroeg 31%. Ook voor de deelsector integratie en inburgering stroomt de leeftijdsgroep 26-35-jarige in relatief hoge mate door (57% uitstroom tegenover 45% aandeel in de populatie), samen met de jongste leeftijdsgroep. Verder zijn de verschillen naar leeftijd voor de deelsectoren eerder klein.

#### 4.2.4.3 Nationaliteit

Meer werknemers afkomstig uit een niet-EU land dan werknemers van Belgische afkomst stromen uit de sector, al zijn de verschillen klein. Waar deze groep slechts 4,7% uitmaakte van de werknemers in de sector, stroomde 6,7% uit. Het aandeel van de werknemers van Belgische afkomst in de groep uitstromers is dan weer iets kleiner dan hun aandeel in de populatie. Werknemers van Belgische afkomst stromen wel meer dan de buitenlandse werknemers uit naar werk, met 78% tegenover respectievelijk 25% voor werknemers afkomstig uit een EU-land en 47,4% voor werknemers uit een niet EU-land. De werknemers van buitenlandse afkomst gaan dan weer vaker naar een andere situatie op de arbeidsmarkt. Werknemers van Belgische afkomst gaan in grotere mate aan het werk in een andere deelsector dan werknemers die afkomstig zijn uit een ander land. Naar deelsector stelden we geen grote verschillen vast.

#### 4.2.4.4 Gezinstype

Inwonende kinderen en andere inwonenden stromen het meest uit vergeleken met de andere gezinsgroepen. Dit komt overeen met de eerdere vaststelling dat de groep 18-25-jarigen met meeste uitstroomt. 12,8% van de werknemers was een inwonend kind, hun aandeel in de groep uitstromers bedroeg 21,3%. Ook alleenstaanden lijken meer uit te stromen, al is de uitstroom van deze groep niet echt hoog gezien hun aandeel in de populatie (17,5% uitstroom en 16,2% van de werknemerspopulatie). Werknemers die samenwonen met een partner en een of meerdere kinderen blijven dan weer meer in de sector: 41% van de populatie behoort tot deze categorie, 43% blijft en 31% stroomt uit. Een hypothese van de sector was dat werknemer vermoedelijk uitstromen als ze kinderen en een gezin hebben. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat werknemers op dat moment meer verantwoordelijkheden en lasten krijgen, alsook meer tijd willen spenderen met het gezin, wat vaak moeilijk is omwille van de soms lage lonen in de sector, hoge werkdruk en onregelmatige uren. Uit de cijfers blijkt echter dat deze groep net meer in de sector blijft. Ook uit de literatuur bleek dat werknemers zonder kinderen in grotere mate uitstromen dan werknemers met een of meerdere kinderen (cf. hoofdstuk 1).

De inwonende kinderen gaan vaker naar een andere situatie, vermoedelijk worden zijn, omwille van het feit dat ze geen werk hebben, opnieuw geregistreerd als rechthebbend kind voor kinderbijslag. We zagen immers eerder dat het grootste groep van de bekende andere uitstroom deze categorie betrof. De alleenstaanden gaan iets vaker dan de andere groepen naar een andere deelsector, het aandeel dat uitstroomt naar een andere deelsector is met 22,4% ook hoger dan het aandeel in de populatie (16,2%).

Een opmerkelijke vaststelling is dat in de deelsector van de lokale diensteneconomie de alleenstaanden de grootste uitstromers zijn. Een kwart stroomde uit, wat hoger is dan de andere groepen. Bovendien was 17,4% van de werknemers alleenstaand, maar bedroeg het aandeel dat uitstroomde bijna 26%. 15,7% bleef in de sector. Hier zijn, in tegenstelling tot in de hele sector en bijna alle andere deelsectoren, de inwonende kinderen niet de grootste uitstromers maar de groep alleenstaanden. In de deelsector van de media stroomden vooral de eenoudergezinnen uit. Van deze groep stroomde 66,7% uit, wat een stuk hoger is vergeleken met de andere groepen. 2,2% van de populatie was een alleenstaande ouder, maar de uitstroom bedroeg maar liefst 15,4%. Een belangrijke nuancering is echter dat het slechts om 3 personen ging.

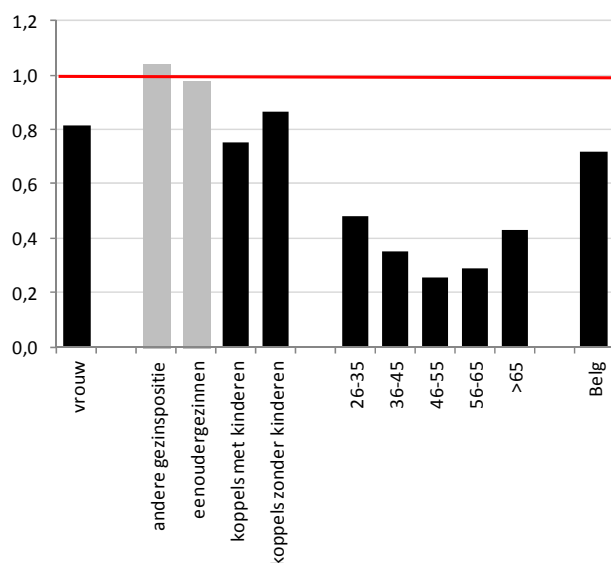
#### 4.2.4.5 Woonplaats

Naar woonplaats tot slot zien we de hoogste uitstroom bij de werknemers die in West-Vlaanderen wonen, het aandeel van deze groep in de uitstroom (13,2%) is ook iets hoger als het aandeel in de populatie (11,9%), al is het verschil klein. De werknemers uit Vlaams-Brabant lijken dan weer meer in de sector te blijven. De verschillen naar woonplaats zijn, indien de kolompercentages en relatieve aandelen worden bekeken, eerder klein. De werknemers die in West-Vlaanderen wonen gaan ook in iets grotere mate naar werk, terwijl de inwoners uit Limburg het vaakst naar een andere situatie gaan en de werknemers uit Brussel naar werkloosheid. We zien tot slot dat de werknemers die in West-Vlaanderen wonen vaker naar een andere sector gaan, terwijl de werknemers uit Antwerpen meer van deelsector verandert. Voor verschillen naar woonplaats tussen de deelsectoren verwijzen we naar de deelrapporten.

#### 4.2.4.6 Kans op uitstroom naar persoonskenmerken

Om na te gaan of er verbanden bestaan tussen de kans op uitstroom of het vertrek uit de sector en de bovenstaande persoonskenmerken, voerden we een logistische regressie uit. Dit liet ons toe na te gaan of bepaalde persoonskenmerken de kans op uitstroom uit de sector beïnvloeden. De referentiecategorie die gebruikt werd is een alleenstaande man tussen 18 en 25 jaar die van buitenlandse afkomst is. Onderstaande figuur laat de odds-ratio's of kansverhoudingen zien voor de verschillende persoonskenmerken. De waarden, standaard deviatie en p-waarden zijn terug te vinden in bijlage 1.

Figuur 4.1 Kans op uitstroom uit de sector (III 2008-III 2009) (odds ratio)



\* Referentiepersoon: man, alleenstaande, 18-25, niet-Belg.  $R^2=0.040$ .

De hoogte van de balkjes laat geeft de kans weer voor elk kenmerken, ten opzichte van het referentiekarakter. De zwarte balkjes geven een significant effect weer, voor de grijze balkjes is het effect niet significant. Een significant effect wil zeggen dat de kans op uitstroom voor deze kenmerken significant verschilt van de kans op uitstroom van de referentiecategorie.

Uit de figuur blijkt dat vrouwen minder kans hebben om uit te stromen. Concreet hebben vrouwen 20% minder kans om uit te stromen dan een man in een gelijkaardige situatie. Gecontroleerd voor

alle andere kenmerken, stromen vrouwen dus minder uit dan mannen. Dit bevestigt onze eerdere vaststelling op basis van de frequenties. Zowel koppels met en koppels zonder kinderen hebben minder kans om uit te stromen dan een alleenstaande. Koppels zonder kinderen stromen hierbij in grotere mate uit dan koppels met kinderen, gezien het feit dat deze eerste groep een 17% minder kans heeft om uit te stromen en de tweede groep 22%. De hypothese die vanuit de sector gesteld werd dat samenwonenden met kinderen vaker uitstromen kunnen we op basis hiervan dus verwerpen. Voor de inwonende kinderen en andere inwonenden (= andere gezinspositie), die het vaakst uitstromen, is de kans echter niet significant. Een verklaring hiervoor is dat dit effect waarschijnlijk vooral leeftijdsgebonden is, aangezien de 18-25-jarigen de meeste kans hebben om uit te stromen. Alle andere leeftijdsgroepen hebben immers significant minder kans om uit te stromen. De 46-55-jarigen en 56-65-jarigen hebben het minste kans om uit te stromen in vergelijking met de andere groepen, en blijven dus het vaakst in de sector. Vanaf 46 jaar zien we wel een lichte stijging, een verklaring hiervoor is de uitstroom naar brugpensioenen of pensioenen. Werknemers van Belgische afkomst hebben tot slot minder kans om uit te stromen, wat opnieuw een bevestiging is voor onze eerdere vaststelling.

#### 4.2.5 Verloop naar organisatiegrootte

We zijn nagegaan in welke mate de grootte van de organisatie, in termen van aantal werknemers, een mogelijke rol speelt bij het verloop, en hoe het verloop verdeeld is volgens deze variabele. Onderstaande tabel toont de uitstroompercentages naar organisatiegrootte.

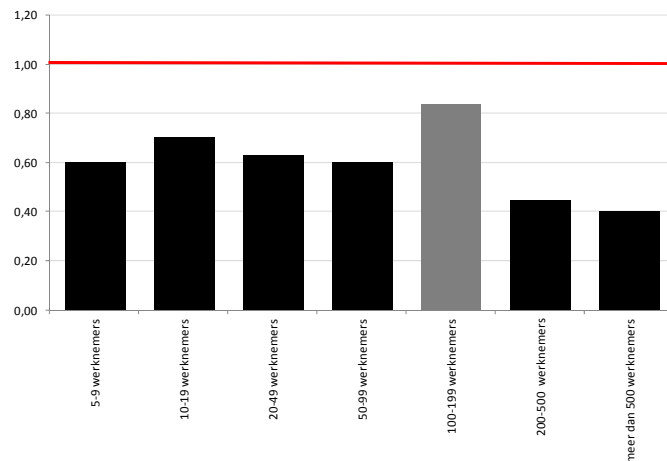
Tabel 4.12 Uitstroom naar organisatiegrootte, III 2009, in %, N=12 796, (steekproef)

Organisatiegrootte	Uitstroomgraad
Minder dan 5 werknemers	22,4
5-9 werknemers	14,9
10-19 werknemers	16,8
20-49 werknemers	15,5
50-99 werknemers	14,9
100-199 werknemers	19,7
200-500 werknemers	11,5
Meer dan 500 werknemers	10,4

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Op basis van deze tabel kunnen we stellen dat de uitstroom het grootst is voor de organisaties die minder dan 5 werknemers tewerkstellen. De kleinste uitstroom vinden we terug bij de grootste organisaties. Om na te gaan in welke mate de organisatiegrootte een significant effect heeft op de uitstroomkans, voerden we een logistische regressie uit, van de uitstroomkans van werknemers naar organisatiegrootte. De referentiecategorie is een organisatie met minder dan 5 werknemers. Onderstaande figuur geeft de resultaten hiervan weer.

Figuur 4.2 Logistische regressie, uitstroomkans naar organisatiegrootte, III 2009



\* Referentiecategorie: organisatie met minder dan 5 werknemers.

De figuur laat duidelijk zien dat de kans op uitstroom lager is voor alle organisaties die meer dan 5 werknemers tewerkstellen, tegenover een organisatie waar minder dan 5 werknemers aan het werk zijn. Voor organisaties met 100-199 werknemers is het effect evenwel niet significant. De uitstroom is dus groter voor de kleinste organisatie. Dit is een belangrijke vaststelling, aangezien dit grote uitdagingen met zich meebrengt voor het personeelsbeleid in de sector. We kunnen immers veronderstellen dat de impact van het vertrek van een werknemer is groter is naarmate het aantal werknemers in de organisatie.

Een belangrijke nuancering die hierbij moet gemaakt worden is evenwel dat we niet over andere organisatiekenmerken beschikken. Hierdoor bestaat de kans dat het significant effect dat wordt toegeschreven aan grootte van de organisatie samenhangt met andere organisatiekenmerken. Bovendien zijn de werknemers in de steekproef tewerkgesteld in bijna de helft organisaties met minder dan 5 werknemers. Nuancering lijkt dus noodzakelijk te zijn.

#### 4.2.6 Jobkenmerken uitstromers naar werk

Naast het profiel van de uitstromers, en eventuele verschillen tussen de aard van de uitstroom, willen we ook graag een beeld krijgen van de kenmerken van de job waarnaar men uitstroomt. Op deze manier kunnen we een zicht krijgen op mogelijke verschillen in de kenmerken van de job voor en na uitstroom. Bovendien gaan we na of er verschillen in jobkenmerken bestaan tussen uitstromers die de sector hebben verlaten en uitstromers die naar een andere deelsector zijn gegaan, alsook tussen de uitstromers en de blijvers. Dit laat toe aanknopingspunten te vinden voor de sector met betrekking tot mogelijke oorzaken van verloop en welke factoren hierbij een rol spelen. We focussen ons hier vooral op de arbeidsvoorwaarden, en met name op het gemiddeld voltijds dagloon, het arbeidsregime en het percentage deeltijds werk.

Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat we op basis van de administratieve data van de KSZ niet beschikken over jobkenmerken van zelfstandigen, maar enkel over de jobkenmerken van werknemers in de private en publieke sector. Dit maakt dat, bij de vergelijking van de jobkenmerken van de uitstromers in 2008 en 2009, het aantal werknemers niet overeenstemt, aangezien de gegevens van de uitstromers naar een zelfstandige activiteit (N=70) niet aanwezig zijn in de databanken.



We geven telkens kort de belangrijkste bevindingen weer voor de deelsectoren. Voor alle cijfers per deelsector verwijzen we naar de deelrapporten. Aangezien we eerder vaststelden dat de groep 18-25-jarigen in de grootste mate uit de sector is vertrokken in 2009, bespreken we de veranderingen in loon, regime en percentage deeltijds werk telkens kort voor deze groep apart.

#### 4.2.6.1 Gemiddeld voltijds dagloon

Tabel 4.13 geeft een overzicht van het gemiddeld voltijds dagloon van de uitstromers naar werk, op het moment van tewerkstelling in de sector (2008) en op het moment dat ze werkzaam zijn in hun nieuwe job (2009).

Tabel 4.13 Gemiddeld voltijds bruto dagloon uitstromers naar werk, III 2008 en III 2009, in % (steekproef)

Gemiddeld dagloon	Uitstromers III 2008 (= job socioculturele sector) N=1 769 <sup>1</sup>	Uitstromers III 2009 (= job na uitstroom) N=1 699 <sup>2</sup>
Onbekend	2,6	1,1
<40	5,7	1,7
40-49	1,0	0,7
50-59	1,0	1,6
60-69	8,9	2,8
70-79	8,9	8,4
80-89	12,7	11,2
90-99	13,5	15,0
100-109	12,0	13,7
110-124	12,6	12,9
125-149	11,2	15,5
150-174	5,0	7,1
175-199	2,5	3,8
>200	2,5	4,6

<sup>1</sup> Het gaat hierbij om alle uitstromers naar werk, inclusief personen die nadien zijn uitgestroomd naar een zelfstandige activiteit (N=1 769).

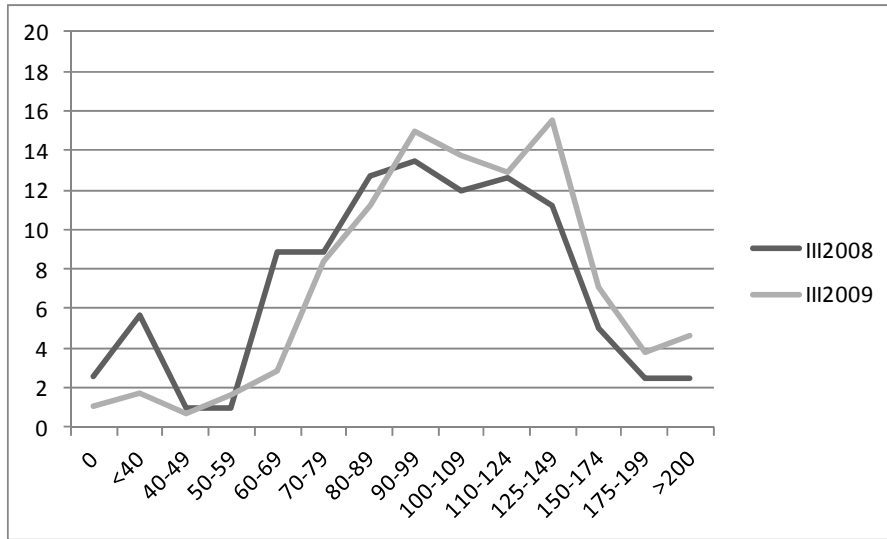
<sup>2</sup> Het gaat hierbij om alle uitstromers naar werk (N=1 769) zonder de zelfstandigen (N=70).

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Uit de tabel maken we op dat de meerderheid van de uitstromers in de socioculturele sector een gemiddeld voltijds dagloon van 90-124 euro verdiende. Het aandeel uitstromers dat minder dan 80 euro per dag verdiende nam na uitstroom af van 25,5% in de sector tot 15,2% na uitstroom. Het aandeel werknemers in de hoogste loonklassen, met een dagloon van meer dan 125 euro stijgt van 21,2% tot 31%. De uitstromers lijken dus meer te verdienen. In de volgende tabel gaan we na in welke mate dit zo is.

Figuur 4.3 geeft dezelfde informatie weer.

Figuur 4.3 Gemiddeld voltijds bruto dagloon voor (III2008) en na (III 2009) uitstroom, in %



Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Deze figuur toont opnieuw dat minder werknemers een loon van minder dan 80 euro per dag verdienen na uitstroom uit de sector en dat het aandeel werknemers dat meer dan 90 euro per dag toeneemt.

Tabel 4.14 geeft aan of het gemiddeld dagloon in 2009 minder, gelijk of meer was dan dat van 2008, en dit zowel voor de uitstromers naar werk, de inter- en intrasectorale uitstromers en de blijvers. We geven de informatie voor deze laatste groep mee om te kijken of er zich daar veranderingen in het loon hebben voorgedaan, bijvoorbeeld door een promotie.

Tabel 4.14 Vergelijking gemiddeld dagloon uitstromers en blijvers, III 2009 (tegenover III 2008), in % (steekproef)

Gemiddeld dagloon	Uitstromers naar werk (N=1 699)	Intersectorale uitstromers (N=1 449)	Intrasectorale uitstromers (N=250)	Blijvers (N=10 468)
Minder	20,9	22,1	14,0	4,4
Gelijk	26,6	24,2	40,8	61,3
Meer	52,5	53,8	45,2	34,2

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Voor 70% van de uitstromers veranderde het loon na vertrek uit de sector. Meer dan de helft van de uitstromers verdiende meer in de nieuwe job. Dit is vooral zo voor de werknemers die naar een andere sector gaan: 53,8% van deze groep verdiende meer tegenover 45,2%. Toch is het aandeel dat van deelsector verandert en meer verdient ook relatief groot. Dit maakt dat, ondanks de loonbarema's, er hoogstwaarschijnlijk toch loonsverschillen zijn tussen de deelsectoren, of dat een verandering van deelsector gepaard gaat met een verhoging van functie of promotie. 34,2% van de blijvers verdiende meer. Het kan gaan om meer loon door anciënniteit, maar ook door een promotie. Bijna 21% van de vertrekkers verdiende minder in de nieuwe job. Het loon van iets meer dan een kwart van de uitstromers naar werk bleef gelijk. Waar 24% van de intersectorale uitstromers na uitstroom een gelijk dagloon ontving, is dit bijna 41% voor de intrasectorale uitstromers.

Kijken we opnieuw naar de jongste leeftijdsgroep (18-25 jaar), die in de grootste mate uit de sector uitstroomden, dan verdiende 57% een hoger loon na vertrek uit de sector, wat iets meer is dan het cijfer voor de totale sector. 23% verdienden minder, wat echter ook een iets hoger aandeel is dan voor de hele sector. Kijken we naar de andere leeftijdsgroepen, dan stellen we vast dat het aandeel dat meer verdient na vertrek uit de sector afneemt met de leeftijd. Zo verdiende de helft van de 26-35-jarigen nog meer, tegenover 44% van de 46-65-jarigen. Van de groep 65-65-jarigen verdiende bijna 27% minder na vertrek uit de sector.

Tabel 4.15 geeft een overzicht per deelsector van het aandeel werknemers dat minder, hetzelfde en meer verdiende naar uitstroom. Voor de volledige cijfers per deelsector verwijzen we naar de deelrapporten.

**Tabel 4.15**      **Vergelijking gemiddeld dagloon uitstromers, III 2009 (tegenover III 2008), in %, naar deelsector, N=1 699, (steekproef)**

	Meer loon	Gelijk loon	Minder loon	Verandering in loon
Lokale diensteneconomie	70,5	21,3	8,2	78,7
Toerisme*	66,7	5,6	27,8	94,5
Beroepsopleiding	59,6	24,4	16,0	75,6
Samenlevingsopbouw	58,3	26,4	15,3	73,6
Milieu- en natuurwerk	58,2	29,1	12,7	70,9
Sport	54,4	16,0	29,6	84,0
Cultuurspreiding	52,4	27,8	19,8	72,2
Onbekende deelsector	52,2	28,1	19,4	71,6
Jeugdwerk	48,5	23,5	28,0	76,5
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	43,5	31,8	24,7	68,2
Integratie en inburgering	41,0	30,8	28,2	69,2
Ontwikkelingssamenwerking	40,9	36,4	22,7	63,6
Media*	22,2	66,7	11,1	33,3
Totale sector (PC 329.01)	52,5	26,6	20,9	73,4

\* Voor deze deelsectoren is het aantal uitstromers zeer laag.  
Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Een eerste vaststelling is dat vertrek uit de sector voor de uitstromers uit het toerisme het meest gepaard gaat met een verandering in loon, aangezien dit voor maar liefst 94% van de uitstromers zo is. De meerderheid verdiende meer loon, met 66,7%. Voor 84% van de vertrekkers uit de sportsector veranderde het loon, voor de meerderheid ging het eveneens om een stijging, al verdiende 30% minder. De uitstromers uit de media zagen het minste verandering in hun loon, voor 66,7% bleef dit hetzelfde.

De werknemers die de lokale diensteneconomie verlaten verdienen het meest meer na uitstroom: 70,5% kreeg een hoger loon in de nieuwe job. We stelden eerder vast dat de lonen in deze deelsector eerder laag zijn, wat hiervoor een mogelijke verklaring kan zijn. Bijna 60% van de werknemers die vertrokken uit de beroepsopleiding, samenlevingsopbouw en milieu- en natuurwerk verdienden eveneens meer. Slechts iets meer dan 20% van de uitstromers uit de media verdienden meer na uitstroom. De uitstromers uit de sport moesten het meest inleveren op loon, met 30% van de werk-

nemers die minder verdiende na vertrek uit de sector. Ook voor de werknemers die uit het jeugdwerk en de integratie en inburgering vertrokken verdiende bijna 30% minder.

Tabel 4.16 tot slot vergelijkt het gemiddeld voltijdse bruto dagloon voor de inter- en intrasectorale uitstromers en de uitstromers en de blijvers. Hier wordt dus meer informatie gegeven over de verschillende looncategorieën waartoe de groep werknemers die in de vorige tabel vergeleken werden behoren.

**Tabel 4.16** Gemiddeld dagloon uitstromers en blijvers, III 2009, in % (steekproef)

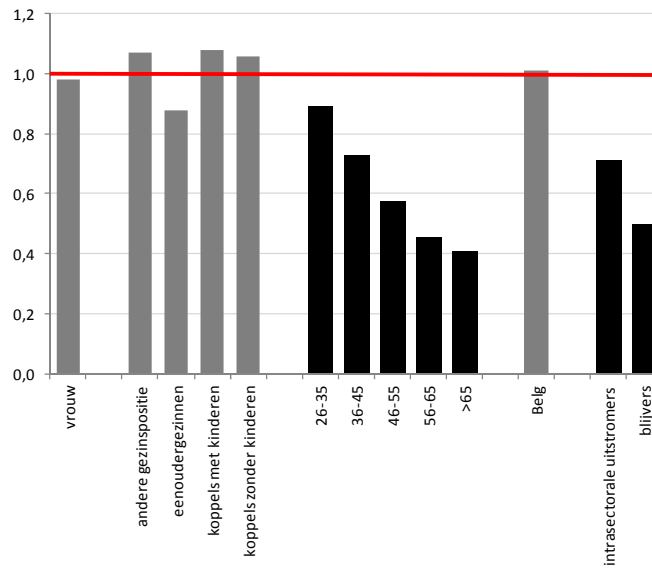
Gemiddeld dagloon	Uitstroom naar werk (N=1 699)*	<u>Intersectoraal</u> (N=1 449)*	<u>Intrasectoraal</u> (N=250)	Blijvers (N=10 468)
Onbekend	1,1	1,3	0,0	2,8
<40	1,7	1,0	5,6	0,4
40-49	0,7	0,8	0,4	0,2
50-59	1,6	1,9	0,0	0,3
60-69	2,8	3,2	0,8	6,8
70-79	8,4	9,0	4,8	6,1
80-89	11,2	11,9	6,8	7,4
90-99	15,0	14,6	17,6	11,7
100-109	13,7	13,2	16,4	11,9
110-124	12,9	12,4	16,0	15,8
125-149	15,5	15,1	17,6	18,3
150-174	7,1	6,9	8,0	10,1
175-199	3,8	3,6	5,2	4,5
>200	4,6	5,2	0,8	3,9

\* Van de zelfstandigen (N=70) beschikken we niet over deze gegevens.  
Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

In deze tabel zien we dat voor de hogere looncategorieën (vanaf 125 euro per dag), een groot aandeel van de ‘blijvers’ meer lijkt te verdienen dan de uitstromers. We stellen dus zowel vast dat een groot deel van de uitstromers meer verdient na uitstroom uit de sector, maar dat de blijvers meer vertegenwoordigd zijn in de hogere looncategorieën. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat diegenen die in de sector blijven, degenen zijn met een relatief hoog loon. Bij de vergelijking tussen het gemiddeld dagloon van de inter- en intrasectorale uitstromers, stellen we vast dat de werknemers die aan het werk gaan in een andere deelsector, in grotere mate vertegenwoordigd zijn in de hogere looncategorieën.

Om na te gaan in welke mate de kenmerken van de werknemers een invloed hebben op de kans om meer te verdienen, voerden we een logistische regressie uit. We namen ook de aard van de uitstroom op: intersectoraal, intrasectoraal, alsook de blijvers. Onderstaande figuur toont de resultaten. Belangrijk is dat het gaat om de kans om meer te verdienen in 2009 tegenover 2008, ongeacht of men uitgestroomd is uit de sector of niet. De waarden, standaard deviatie en p-waarden zijn terug te vinden in bijlage 1.

Figuur 4.4 Kans om in III2009 meer te verdienen dan in III2008 (odds ratio's)



\* Referentiepersoon=man, alleenstaand, 18-25 jaar, niet-Belg, intersectorale uitstromer.  $R^2=0.013$ .

De persoonskenmerken geslacht, gezinspositie en nationaliteit zijn niet significant, deze kenmerken hebben dus geen invloed op de kans om meer te verdienen. Naar leeftijd en type uitstroom zien we wel verschillen. Zo neemt de kans om meer te verdienen duidelijk af met de leeftijd van de werknemers. We zagen eerder dat het aandeel werknemers dat meer verdient na vertrek uit de sector het grootst was voor de jongste leeftijdsgroep. Ook naar type uitstroom zien we significante verschillen. Zo hebben werknemers die van sector veranderen (intersectoraal) meer kans om een hoger loon te verdienen dan werknemers die naar een andere deelsector (intrasectoraal) gaan. De blijvers hebben de helft minder kans om meer te verdienen.

#### 4.2.6.2 Arbeidsregime

In tabellen 4.17 en 4.18 geven we dezelfde informatie weer, maar dan voor het arbeidsregime. Hierbij wordt het onderscheid gemaakt tussen een voltijdse, deeltijdse en speciale tewerkstelling.

Tabel 4.17 Arbeidsregime uitstromers naar werk III 2008 en III 2009, in % (steekproef)

Arbeidsregime	Uitstromers III 2008 (= job socioculturele sector) N=1 769	Uitstromers III 2009 (= job na uitstroom) N=1 699
Voltijds	44,9	53,3
Deeltijds	54,3	39,5
Speciaal	0,8	7,2

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Waar bijna 45% voltijds werkte in de socioculturele sector, is dit aandeel na uitstroom gestegen tot 53,3%. Na uitstroom werkten dus meer werknemers voltijds. Het omgekeerde zien we voor deeltijds werk, al is het verschil hier nog wat groter: na uitstroom uit de sector werkte bijna 15% minder werknemers deeltijds. De bestudeerde werknemers lijken dus meer uren te gaan werken na uitstroom uit de sector. Dit komt overeen met de eerdere vaststelling dat deeltijds werk zeer voorkomend is in de socioculturele sector. Een mogelijke reden om uit de sector te vertrekken kan dus

zijn dat men meer wil werken. Tot slot valt op dat het aantal werknemers dat met een speciaal regime werkte met bijna 7% is gestegen.

Naar leeftijd zien we de sterkste afname van het aandeel deeltijds werkenden bij de jongste leeftijdsgroep, met bijna 26% minder deeltijds werkenden na vertrek uit de sector. Het aandeel deeltijds werkenden was voor deze groep in de sector dan ook hoog, met bijna 65%. Enkel voor de werknemers van 55-65 jaar oud was dit aandeel met 75% hoger. Deze groep ging echter in veel mindere mate meer werken na uitstroom, gezien de daling slechts 5% betrof. Voor de andere leeftijdsgroepen bedraagt de daling van het aandeel deeltijdsen gemiddeld 12%.

Tabel 4.18 geeft dezelfde informatie meer, maar dan voor de verschillende deelsectoren. We geven hierbij meteen het verschil weer tussen het aandeel werknemers dat voltijds, deeltijds en volgens een speciaal regime werkt. Het verschil wordt hierbij berekend tussen het aandeel in de nieuwe job tegenover het aandeel in de job in de sector.

**Tabel 4.18 Arbeidsregime uitstromers naar werk III 2009 (tegenover III 2008), in%, naar deelsector, N=1 699, (steekproef)**

	Verskil voltijds	Verskil deeltijds	Verskil speciaal
Sport	27,5	-31,5	4,0
Milieu- en natuurwerk	19,1	-26,3	7,3
Toerisme*	8,8	-19,9	11,1
Lokale diensteneconomie	7,7	-15,9	8,2
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	3,6	-7,5	6
Cultuurspreiding	3,1	-7,9	4,8
Beroepsopleiding	0,4	-10,7	10,3
Media*	0,0	0,0	0,0
Samenlevingsopbouw	-1,8	-2,3	4,2
Jeugdwerk	-2,4	-12,1	14,5
Ontwikkelingssamenwerking	-4,2	-0,4	4,6
Integratie en inburgering	-10,3	-2,6	12,8
Totale sector (PC 329.01)	8,4	-14,8	6,4

Bron KSZ DWH AM&SB, Sociare en eigen bewerkingen

Er is een tweedeling tussen deelsectoren waar men na uitstroom meer voltijds werkt en deelsectoren waar men meer deeltijds aan het werk gaat. In de sportsector is het aandeel voltijds werkenden gestegen met bijna 28%, in het milieu- en natuurwerk met 19%. In de integratie en inburgering zien we het tegenovergestelde: hier was het aandeel voltijds werkenden in de deelsector hoger dan in de nieuwe job. Opvallend is ook dat in geen enkele deelsector het aandeel deeltijds werkenden in de nieuwe job hoger is dan in de job voor uitstroom. Het feit dat het aandeel werknemers in een speciaal regime voor alle deelsectoren positief is, geeft opnieuw aan dat het speciaal regime in de socio-culturele sector amper of niet van toepassing is.

Tabel 4.19 geeft voor de hele sector het arbeidsregime weer voor de inter- en intrasectorale uitstromers en blijvers.

Tabel 4.19 Arbeidsregime uitstromers en blijvers, III 2009, in % (steekproef)

Arbeidsregime	Uitstroom naar werk (N=1 699)*	Intersectoraal (N=1 449)*	Intrasectoraal (N=250)	Blijvers (N=10 468)
Voltijds	53,3	53,1	54,4	53,2
Deeltijds	39,5	38,4	45,6	46,6
Speciaal	7,2	8,4	0,0	0,1

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

We stellen vast dat, in het derde kwartaal van 2009, 39,5% van de uitstromers deeltijds aan het werk was, tegenover 46,6% van de blijvers. Ook is er een duidelijk verschil tussen de werknemers die in de sector blijven en zij die naar een andere sector gaan. 38,4% van de werknemers die aan het werk zijn gegaan in een andere sector werkte deeltijds, tegenover 45,6% van de werknemers die zijn doorgestroomd naar een andere deelsector. Naar voltijdse tewerkstelling zijn de verschillen niet groot, met telkens iets meer dan de helft dat voltijds aan het werk is.

We concluderen dat na vertrek uit de sector er een daling is van het aandeel deeltijds werkenden. Een mogelijke hypothese is dan ook dat werknemers de sector verlaten omdat ze meer willen werken. Met de kwalitatieve analyse van de survey (cf. hoofdstuk 5) gaan we na of dit inderdaad zo is.

#### 4.2.6.3 Percentage deeltijds werk

Om na te gaan of het percentage deeltijds werk voor en na uitstroom verschillen kent, geven we deze informatie weer. Tabel 4.20 geeft het percentage van een voltijdse job dat een deeltijdse werknemer presteert, of het percentage deeltijds, weer. Voor het derde kwartaal van 2009 beschikken we voor 94 personen niet over deze informatie, daar deze informatie ontbreekt in de databanken van de RSZ zelf.

Tabel 4.20 Percentage deeltijds gewerkt uitstromers naar werk, III 2008 en III 2009, in % (steekproef)

% deeltijds gewerkt	Uitstromers III 2008 (= job socioculturele sector) N=1 769	Uitstromers III 2009 (= job na uitstroom) N=1 605*
1-20	8,6	2,1
21-40	9,0	6,1
41-60	23,3	15,5
61-80	11,2	10,6
81-99	2,0	4,1
100	45,8	61,6

\* Voor deze variabele zijn er 94 missings, het gaat om ontbrekende waarden in de databanken van RSZ zelf.  
Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

We stelden eerder vast dat het aandeel voltijds werkenden na uitstroom uit de sector groter was dan daarvoor, en deze tabel bevestigt dit: 45,8% van de werknemers werkte 100% in 2008, na uitstroom uit de sector ging het om 61,6%. Het aantal voltijds werkenden lijkt echter niet overeen te stemmen met het aandeel werknemers dat 100% werkte. Een mogelijke reden hiervoor kan zijn dat werknemers in een speciaal regime toch voltijds werken of dat personen als deeltijds zijn ingeschreven maar in realiteit voltijds werken. Het aandeel werknemers dat minder dan 40% werkte daalt na uitstroom, van 17,6% tot 8,2%, maar ook het aandeel werknemers dat meer dan 40% werkt (maar niet voltijds) daalt lichtjes, van 36,5% tot 30,2%.

Tabel 4.21 geeft weer in welke mate het percentage deeltijds werk minder, hetzelfde of meer was in 2009 tegenover 2008, en dit voor de uitstromers (opgesplitst naar inter- en intrasectorale uitstroom) en zij die in de sector aan het werk bleven.

**Tabel 4.21**      **Vergelijking percentage deeltijds gewerkt, uitstromers en blijvers, III 2009 (tegenover III 2008), in % (steekproef)**

% deeltijds gewerkt	Uitstromers naar werk (N=1 605)*	<u>Intersectorale uitstromers</u> (N=1 355)*	<u>Intrasectorale uitstromers</u> (N=250)	Blijvers (N=10 377)
Minder	14,1	13,5	17,2	5,9
Gelijk	53,0	51,2	62,4	89,1
Meer	33,0	35,3	20,4	5,0

\* Voor deze variabele zijn er 94 missings.  
Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

We stellen vast dat het meer dan de helft (53%) van de uitstromers na uitstroom hetzelfde aandeel deeltijds werkte. Voor de blijvers gaat het om 89,1%: deze werknemers zijn in de sector gebleven en voor de meerderheid is het arbeidsregime ook niet veranderd. 33% van de uitstromers is echter een hoger percentage deeltijds gaan werken. Deze groep is met andere worden meer uren per week gaan werken. Vooral de intersectorale uitstromers zijn na uitstroom meer gaan werken, met 35,3% tegenover 20,4% van de intrasectorale uitstromers. De helft van de uitstromers verandert dus van regime, waarvan de grootste groep meer gaat werken.

Maar liefst 48% van de 18-25-jarigen is meer uren per week gaan werken na vertrek uit de sector. Dit aandeel is hoog vergeleken met de andere leeftijdsgroepen, waarvoor telkens een 30% meer uren ging werken. De groep van 55-65 jaar ging in iets grotere mate meer werken, met 34%. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het aandeel jongeren dat deeltijds werkte zeer hoog was, met 66%.

Tabel 4.22 geeft voor de uitstromers uit de verschillende deelsectoren weer of ze meer, hetzelfde of minder percentage deeltijds werkten. De informatie naar inter- en intrasectorale uitstroom en blijvers kan teruggevonden worden in de deelrapporten.



Tabel 4.22 Vergelijking percentage deeltijds gewerkt, uitstromers en blijvers, III 2009 (tegenover III 2008), in %, N=1 605, (steekproef)

	Meer	Hetzelfde	Minder	Verandering in uren
Sport	68,1	23,9	8,0	76,1
Media*	44,4	33,3	22,2	66,6
Milieu- en natuurwerk	39,2	58,8	2,0	41,2
Lokale diensteneconomie	36,7	48,3	15,0	51,7
Toerisme*	35,3	47,1	17,6	52,9
Jeugdwerk	29,4	51,8	18,8	48,2
Beroepsopleiding	27,0	55,3	17,8	44,8
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	23,8	55,9	20,3	44,1
Integratie en inburgering	23,1	66,7	10,3	33,4
Ontwikkelingssamenwerking	21,0	53,0	14,0	35,0
Cultuurspreiding	20,7	61,3	18,0	38,7
Samenlevingsopbouw	20,0	66,2	13,8	33,8
Totale sector (PC 329.01)	33,0	53,0	14,1	47,1

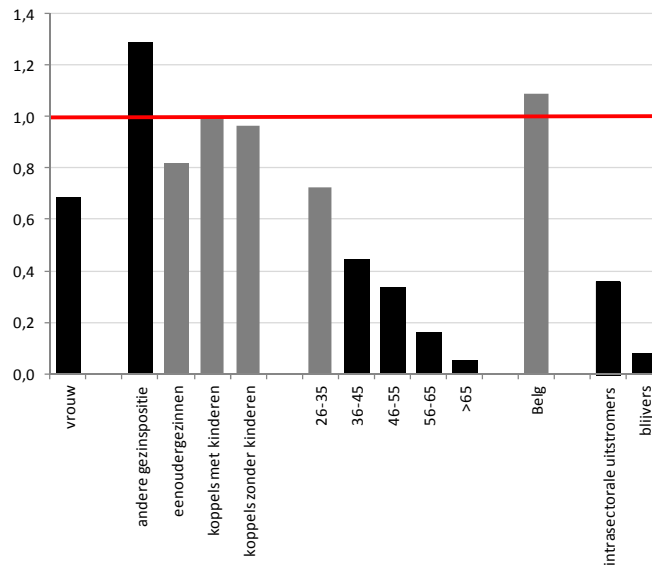
\* Het aantal uitstromers is relatief klein.

Bron KSZ.DWH AM&SB, Sociale en eigen bewerkingen

De uitstromers uit de deelsector van de sport kenden het meest van alle andere uitstromers een verandering in het aantal gewerkte uren per week (of het aandeel percentage dat men deeltijd werkt), na vertrek uit de sector, met 76%. Van deze groep ging de grote meerderheid (68% in totaal) meer uren per week werken, amper 8% ging minder uren werken. Een mogelijke hypothese kan zijn dat werknemers uit deze deelsector vertrekken omdat ze graag meer uren willen werken (cf. we stelden eerder vast dat een zeer groot aandeel deeltijds en minder dan 60% werkte in de sector). Het omgekeerde zien we in de samenlevingsopbouw, waar slechts voor 34% van de uitstromers het aantal gewerkte uren per week wijzigde. Hiervan ging de meerderheid evenwel ook meer werken. In de integratie en inburgering en de samenlevingsopbouw bleef het aantal uren voor tweederde van de uitstromers hetzelfde. Van de groep die veranderde ging de meerderheid meer uren werken.

Om na te gaan of er een samenhang is tussen persoonskenmerken en de kans om meer te gaan werken voerden we een logistische regressie uit. Figuur 4.5 geeft deze resultaten weer. We namen hiervoor enkel de werknemers mee die deeltijds aan het werk waren in de sector. Belangrijk is om mee te geven dat het gaat om de kans om meer te werken in het derde kwartaal van 2009, ongeacht of de persoon is uitgestroomd. De waarden, standaard deviatie en p-waarden zijn terug te vinden in bijlage 1.

Figuur 4.5 Kans om meer te werken in III2009 dan in III2008 (odds ratio's)



\* Referentiepersoon=man, alleenstaand, 18-25, niet-Belg, intersectorale uitstroom.  $R^2=0.22$ .

\* Deze analyse werd enkel uitgevoerd voor de 5 471 personen die in III 2008 deeltijds aan het werk waren.

Van de deeltijds werkenden hebben vrouwen minder kans om meer uren te werken dan mannen, het gaat om ongeveer 30%. Naar gezinspositie is enkel de andere inwonende en inwonend kind significant, zij hebben een grotere kans dan de alleenstaanden om meer te werken. Een mogelijke verklaring hier is dat de groep van inwonende kinderen tot de jongste leeftijdscategorie behoort, en we eerder vaststelden dat deze groep in grote mate deeltijds werkt. Als we naar de leeftijd kijken zien we inderdaad dat hoe ouder, hoe kleiner de kans om meer te werken. De referentiecategorie van 18-25 jaar heeft hier het meeste kans om in 2009 meer te gaan werken. Dit komt overeen met de bevinding dat bijna de helft meer uren is gaan werken in 2009. Het gaat dan zowel over het werk in als uit de sector. Een hypothese kan zijn dat jongere werknemers starten met een deeltijdse tewerkstelling, maar na verloop van tijd meer kans krijgen om meer uren te werken in de sector of dat jonge werknemers kiezen voor een andere sector of deelsector om meer uren te gaan werken. Voor de groep 26-35-jarigen is het effect niet significant, naar nationaliteit zijn er ook geen significante verschillen. We zien tot slot wel dat de werknemers die uitstromen naar een andere deelsector minder kans hebben om meer te gaan werken dan werknemers die naar een andere sector uitstromen, wat overeenkomt met onze eerdere bevindingen. Het verschil is groot: intrasectorale uitstromers hebben 60% minder kans om meer te werken in 2009 dan intersectorale uitstromers. Ook de blijvers hebben minder kans om meer te gaan werken.

#### 4.2.7 Conclusie

We stelden vast dat vooral de uitstroom uit de sector hoog is, de stromen tussen de deelsectoren (of intrasectorale uitstroom) is zeer beperkt. Vooral jongeren en werknemers zonder kinderen stromen bovendien uit. Bijna 7% van de steekproef van werknemers werkte minder dan een jaar in de sector. Van deze groep is 35% jonger dan 25 jaar. Deze groep stroomt dus niet alleen in de grootst mate uit, ze lijken ook relatief kort in de sector te blijven. Voor 70% van de werknemers die vertrokken uit de sector veranderde het loon, meer dan de helft verdiende meer na vertrek uit de sector. We stelden bovendien vast dat voor een derde van de uitstromers vertrek uit de sector gepaard ging met meer werken. Een hoger loon en meer uren kunnen dus mogelijke 'pull' factoren van uitstroom zijn of, omgekeerd, een te laag loon en te weinig uren 'push' factoren van vertrek.

## 4.3 Morfologie instroom<sup>26</sup>

### 4.3.1 Kenmerken van de instroom

Tabel 4.23 toont de instroom in de socioculturele sector. We maken hierbij het onderscheid tussen instroom vanuit werk, instroom vanuit werkloosheid en instroom vanuit inactiviteit. De instroom vanuit werk delen we verder op naar instroom vanuit een ander Paritair Comité of een andere sector (= intersectorale instroom) en instroom vanuit een andere deelsector binnen de sector (= intrasectorale instroom). Instroom vanuit werkloosheid betreft personen die bij RVA zijn ingeschreven als uitkeringsgerechtigde werkzoekende. Tot slot geven we ook een overzicht van de niet-mobiele werknemers of 'blijvers', namelijk werknemers die ook in het derde kwartaal van 2007 tewerkgesteld waren in (een deelsector van) PC 329.01.

Tabel 4.23 Overzicht instromers, III 2007, naar statuut, N=3 418, (steekproef)

	Instroom vanuit werk		<u>Intersectoraal</u>		<u>Intrasectoraal</u>		Instroom vanuit werkloosheid		Andere instroom	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Werknemers PC 329.01	2 359	69,0	1 921	56,2	438	12,8	305	8,9	754	22,0

Bron KSZ DWH AM&SB, VSAWSE en eigen bewerkingen

Bijna 70% is afkomstig uit werk. Hiervan stroomde de meerderheid in vanuit een andere sector (56,2%), slechts 12,8% stroomde in vanuit een andere deelsector. Net zoals bij de uitstroom, zijn ook hier de stromen tussen de deelsectoren (of binnen de sector) laag. 9% was werkloos voor instroom, 22% stroomde in vanuit een andere situatie. Om het aandeel instromers uit een 'andere situatie' (cf. zie hieronder voor meer informatie over welke statuten het gaat), te vergelijken met belendende sectoren deden we een beroep op cijfers van het Steunpunt WSE, met betrekking tot de instroom naar sector voor de periode 2006-2007. Voor de socioculturele sector (PC 329) bedroeg dit aandeel 35%. De gemiddelde instroom uit een ander statuut voor Vlaanderen bedroeg 39,2%. Als we kijken naar belendende sectoren dan vinden we gelijkaardige aandelen terug in de belendende sectoren van de instellingen van het vrij onderwijs (PC 125), met 33%, alsook voor het vermakelijkheidsbedrijf (PC 304) en het de andere instellingen van het gesubsidieerd onderwijs (PC 225), met respectievelijk 36% en 37,4%. Het aandeel instromers uit een andere situatie is een stuk hoger voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (PC 319), met 51,2%. De andere instroom is hier dus goed voor meer dan de helft van de totale instroom. Ook voor de gezondheidssector (PC 330, 331, 332) vinden we een hogere andere instroom, met 40%. De instroom uit een andere situatie is dan weer lager voor de gezins- en bejaardenhulp (PC 318) en de beschutte en sociale werkplaatsen (PC 327), waar deze respectievelijk 22% en 26% bedroeg.

Tabel 4.24 geeft een verdere indeling van de andere instroom.

<sup>26</sup> Alle cijfergegevens in deze paragraaf hebben betrekking op de werknemers die niet met een WEP+-statuut aan het werk waren in de sector.

Tabel 4.24 Andere instroom, III 2007, N=754, (steekproef)

	Andere instroom	
	N	%
Rechtgevend kind voor kinderbijslag	359	47,6
Andere/onbekend	241	32,0
Vrijstelling inschrijving als werkzoekende	58	7,7
Leefloon of financiële hulp (OCMW)	32	4,2
Arbeidsongeschikt	28	3,7
Loopbaanonderbreking of tijdskrediet	21	2,8
Pensioen	13	1,7
Brugpensioen	2	0,3
Totaal	754	100,0

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Bijna de helft van de instromers was voor instroom in de sector rechtgevend kind voor kinderbijslag, het gaat met andere woorden om schoolverlaters. Van 32% was de situatie voor instroom niet gekend. Bijna 8% was voordien vrijgesteld als werkzoekende. 1,7% stroomde in vanuit pensioen, wat een opvallende vaststelling is.

Tabel 4.25 geeft voor de verschillende deelsectoren een overzicht van de instroom, waarbij we de sectoren rangschikten volgens instroom vanuit werk (van hoog naar laag).

Tabel 4.25 Overzicht instromers, III 2007, naar statuut, naar deelsector, in %, N=3 418 (steekproef)

	N	Instream vanuit werk	<u>Inter-sectoraal</u>	<u>Intra-sectoraal</u>	Instream vanuit werkloosheid	Andere Instream
Media	20	85,0	85,0	0,0	5,0	10,0
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	305	77,7	61,6	16,1	7,2	15,1
Samenlevingsopbouw	146	74,7	57,5	17,1	8,9	16,4
Cultuurspreiding	255	73,7	60,4	13,3	5,9	20,4
Onbekende deelsector	1 029	73,1	64,1	8,9	6,3	20,6
Milieu- en natuurwerk	101	69,3	61,4	7,9	6,9	23,8
Integratie en inburgering	100	69,0	56,0	13,0	6,0	25,0
Beroepsopleiding	447	68,5	42,5	26,0	11,6	19,9
Ontwikkelingssamenwerking	100	68,0	48,0	20,0	9,0	23,0
Toerisme	45	66,7	55,6	11,1	8,9	24,4
Sport	189	66,1	56,1	10,1	3,2	30,7
Jeugdwerk	438	61,4	48,9	12,6	6,8	31,7
Lokale diensteneconomie	243	49,0	48,1	0,8	30,9	20,2
Totaal PC 329.01	3 418	69,0	56,2	12,8	8,9	22,0

Bron KSZ DWH AM&SB, Sociare en eigen bewerkingen

De werknemers die in de deelsector van de media aan het werk gingen waren voordien het vaakst aan het werk, met 85% van alle instromers. Ook de instromers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (77,7%), de samenlevingsopbouw (74,7%) en de cultuurspreiding (73,7%) waren in grote

mate aan het werk. Met uitzondering van de lokale diensteneconomie, was steeds meer dan 60% van de instromers in 2007 aan het werk. Minder dan de helft van de instromers in de lokale diensteneconomie werkte in 2007, bovendien was 31% van deze groep voordien werkloos. Dit is het grootste aandeel vergeleken over alle deelsectoren. Alle instromers in de deelsector media waren voordien aan het werk in een andere sector, er is geen intrasectorale instroom. De sport kende de laagste instroom vanuit werkloosheid. In het jeugdwerk stroomde het hoogste aandeel werknemers in vanuit een andere situatie, met bijna een derde. Gezien de aard van de sector en de activiteiten gaat het hoogstwaarschijnlijk vooral om schoolverlaters (cf. vorige tabel). Ook in de sportsector is dit aandeel hoog. Zoals we eerder stelden zijn dit 2 sectoren met relatief jonge werknemers.

#### 4.3.2 Kenmerken intersectorale instroom

Tabel 4.26 geeft een overzicht van de intersectorale instroom voor de volledige socioculturele sector.

Tabel 4.26 Overzicht intersectorale instroom, III 2007, N=1 921 (steekproef)

	Private sector (werknemers)*		Publieke sector (ambtenaar)		Zelfstandige activiteit	
	N	%	N	%	N	%
Instromers (N=1 921)	1 645	85,6	206	10,7	70	3,6

\* Hieronder valt ook uitzend- of interimarbeid.

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Uit de tabel maken we op dat het merendeel van de werknemers die instroomden in de sector afkomstig is uit de private sector, met 85,6%. 10,7% van de intersectorale instromers was afkomstig uit de publieke sector. Tot slot stroomde 3,6% in vanuit een zelfstandige activiteit.

Tabel 4.27 geeft dezelfde informatie maar dan voor de verschillende deelsectoren afzonderlijk. We rangschikten de deelsectoren volgens instroom vanuit de private sector (van hoog naar laag).

Tabel 4.27 Overzicht intersectorale instroom, naar deelsector, III 2007, in %, N=1 921, (steekproef)

	Private sector	Publieke sector	Zelfstandige activiteit
Sociaal-cultureel volwassenenwerk (N=188)	91,5	6,4	2,1
Jeugdwerk (N=214)	89,7	9,8	0,5
Ontwikkelingssamenwerking (N=48)	89,6	4,2	6,2
Integratie en inburgering (N=56)	89,3	9,0	1,8
Media (N=17)	88,2	5,9	5,9
Sport (N=106)	87,7	9,4	2,8
Beroepsopleiding (N=190)	84,7	11,0	4,2
Onbekende deelsector (N =660)	84,2	11,9	3,8
Toerisme (N=25)	84,0	16,0	0,0
Milieu- en natuurwerk (N=62)	84,0	8,0	8,0
Cultuurspreiding (N=154)	82,5	11,0	6,5
Samenlevingsopbouw (N=84)	82,1	14,3	3,6
Lokale diensteneconomie (N=117)	80,3	14,5	5,1
Totale sector (N=1 921)	85,6	10,7	3,6

Bron KSZ DWH AM&SB, Sociale en eigen bewerkingen

Met 91,5% stroomde de grootste groep werknemers naar het sociaal-cultureel volwassenenwerk in vanuit de private sector. Ook voor het jeugdwerk (89,7%), ontwikkelingssamenwerking (89,6%) en integratie en inburgering (89,3%) is dit aandeel groot. Het kleinste aandeel werknemers vanuit de private sector stroomden in de lokale diensteneconomie (80,3%), de samenlevingsopbouw (82,1%) en de cultuurspreiding. In de deelsector van het toerisme stroomde met 16% het grootste aandeel werknemers in vanuit de publieke sector. Ook in de samenlevingsopbouw en de lokale diensteneconomie was dit aandeel met meer dan 14% hoog in vergelijking met de andere deelsectoren en de sector in zijn geheel. In de ontwikkelingssamenwerking (4,2%) en de media (5,9%) stroomden het kleinste aandeel werknemers in vanuit de publieke sector. Met 8% kende de deelsector van het milieu- en natuurwerk de grootste instroom van werknemers die voordien als zelfstandige gevestigd waren, gevolgd door de cultuurspreiding (6,5%) en de ontwikkelingssamenwerking. Het toerisme en jeugdwerk kenden de kleinste instroom van zelfstandigen.

Om een beter zicht te krijgen op mogelijke concurrentiële sectoren, maakten we een overzicht van de sectoren van waar de instromers komen. Aangezien de instroom, net zoals de uitstroom, over de verschillende sectoren heen eerder verspreid is, geven we de top 10 weer van sectoren vanwaar de instroom het grootst is. Tabel 4.28 toont deze resultaten. Hierbij is het wel belangrijk te vermelden dat het grootste aandeel van de intersectorale instromers, in totaal 15,8% of 303 personen, afkomstig is uit een onbekende sector.

Tabel 4.28 Intersectorale instroom, instroom naar sector, top 10, III 2007 (steekproef)

Nr.	Nr. Paritair Comité	Naam Paritair Comité	Aantal personen	%
1	218/200	Aanvullend PC voor de bedienden	309	16,0
2	322/322.01	PC voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren	276	14,3
3	319.01	Paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen in Vlaanderen	108	5,6
4	305.02	Paritair subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten	87	4,5
5	302	PC voor het hotelbedrijf	79	4,1
6	223	Nationaal PC voor de sport	63	3,3
7	304	PC voor het vermakelijkheidsbedrijf	34	1,8
8	201	PC voor de zelfstandige kleinhandel	31	1,6
9	327.01	Paritair Subcomité voor de beschutte en sociale werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie	24	1,2
10	329.02/329.03	Paritair subcomité voor de federale en bicommunautaire socioculturele organisaties en van de Franstalige en Duitstalige gemeenschap en het Waals gewest	23	1,1

Bron KSZ DWH AM&SB, eigen bewerkingen

Ook voor de instroom is de verdeling over de verschillende sectoren in de private sector heel verscheiden. De in totaal 1 645 personen stroomden in vanuit maar liefst 67 verschillende sectoren. De grootste groep instromers werkte voordien in het PC voor bedienden, met 16% van alle instromers uit de private sector. 14,3% werkte in de uitzendarbeid, hoogstwaarschijnlijk gaat het dus om een job via een interim- of uitzendbureau. Net zoals bij de uitstroom, zien we dat er ook instroom is vanuit enkele belendende sectoren, zoals de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (5,6%) en de gezondheidsinrichtingen en –diensten (4,5%) en de sportsector (3,3%). 4,1% van de instromers werkte voordien in de horeca. Verder stroomde 1,8% in vanuit het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf, ook om een verwante sector. 1,6% stroomde in vanuit de zelfstandige kleinhandel. Iets meer dan een procent werkte voordien in de beschutte en sociale werkplaatsen en in de socioculturele sector, maar dan in het Franstalig en Duitstalig gewest.

9 van de 10 sectoren die in de top 10 staan voor de uitstroom zijn ook terug te vinden in deze tabel. De top 4 is overigens hetzelfde: vanuit deze 4 sectoren stroomt het grootste aandeel werknemers in en naar deze 4 sectoren is de uitstroom het grootst. De aandelen zijn wel groter wat de instroom betreft, zo stroomde 16% in vanuit de bediendensector terwijl de uitstroom 9,6% bedroeg.

Net zoals bij de uitstroom, stellen we vast dat de bedienden en/of uitzendsector voor alle deelsectoren in de top 3 van sectoren staat. Daarnaast zien we ook dat bij de instroom een groot deel van de werknemers voordien aan het werk was in een onbekende sector of Paritair Comité. Voor enkele deelsectoren vinden we instroom vanuit een belendende sector. Zo stroomde bijna 10% van de instromers in de cultuurspreiding in vanuit het PC voor het vermakelijkheidsbedrijf (PC 304). 8% van de instromers in het toerisme werkte voordien in de horeca. 17,6% van de instromers in de deelsector van de media werkte voordien in de audiovisuele sector. Van de groep instromers in de lokale diensteneconomie was 5% voordien aan het werk in een beschutte of sociale werkplaats. Bijna 30% van de instromers in de ontwikkelingssamenwerking werkten voordien in het PC voor gezondheidsdiensten, evenals 13% van de instromers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Ook voor de beroepsopleiding, het jeugdwerk samenlevingsopbouw en integratie en inburgering vinden we instroom vanuit belendende sectoren. Voor de sportsector vinden we amper instroom

vanuit belendende sectoren, slechts 1 persoon, goed voor 0,9%, werkte voordien in het Nationaal PC voor de sport.

### 4.3.3 Kenmerken intrasectorale instroom

We brachten eveneens de stromen tussen de deelsectoren in kaart. Onderstaande tabel geeft deze informatie weer. Belangrijk is wel aan te geven dat we voor 185 van de 438 instromers geen informatie hebben over de deelsector waar ze voor instroom tewerkgesteld waren, waarmee we voor 42% van de volledige groep geen informatie hebben. De reden hiervoor is dat deze gegevens ontbreken in het finale databestand, omwille van ontbrekende waarden in de RSZ-databank en de gegevens van Sociare. Dit maakt dat we slechts over minder dan de helft van de intrasectorale instromers uitspraken kunnen doen. Het is dan ook belangrijk hiermee rekening te houden bij de interpretatie van de resultaten en de vergelijking tussen de verschillende deelsectoren. Tabel 4.29 geeft deze informatie weer.



Tabel 4.29 Intrasectorale instroom, naar deelsector, III 2007, in %

Deelsector	Sociaal-cultureel volwassenenwerk	Beroepsopleiding	Jeugd	Samenlevingsopbouw	LDE	Cultuurspreiding	Ontwikkelings-samenw.	Sport	Integratie en inburg.	Milieu	Toerisme	Media	Onbekend
Sociaal-cultureel volwassenenwerk (N=37) 12 missings		2,7	37,8	2,7	0,0	2,7	2,7	8,1	13,5	5,4	0,0	0,0	24,3
Beroepsopleiding (N=23) 93 missings	17,4		26,1	17,4	8,7	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	17,4
Jeugdwerk (N=31) 24 missings	19,4	9,7		3,2	3,2	19,4	6,5	3,2	0,0	0,0	0,0	0,0	35,5
Samenlevingsopbouw (N=23) 2 missings	17,4	4,4	21,7		4,4	4,4	4,4	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	30,4
LDE (N=2)	0,0	0,0	50,0	0,0		0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cultuurspreiding (N=14) 12 missings	9,1	4,6	13,6	9,1	4,6		0,0	0,0	13,6	0,0	0,0	0,0	45,5
Ontwikkelings-samenwerking (N=14) 6 missings	14,3	0,0	42,9	14,3	0,0	0,0		0,0	0,0	14,3	0,0	7,1	7,1
Sport (N=19)	0,0	0,0	5,2	0,0	0,0	5,2	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	89,4
Integratie en inburgering (N=11) 2 missings	18,2	18,2	36,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	27,3
Milieu- en natuurwerk (N=7) 1 missing	42,8	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	14,3	0,0	0,0		0,0	0,0	28,5
Toerisme (N=4) 1 missing	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	25,0	0,0	0,0	0,0		0,0	50,0
Media (N=0)	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Onbekend (N=60) 32 missings	15,0	123,3	18,3	8,3	1,6	10,0	1,6	18,3	3,3	6,7	1,3	0,0	1,6

Een eerste vaststelling is dat geen enkele werknemer instroomde in een deelsector vanuit het toerisme, en slechts 1 persoon vanuit de media. Dit was ook zo voor de uitstroom. Verder kende de deelsector van de media zelf geen instroom vanuit een andere deelsector. Ook voor de lokale diensteneconomie en het toerisme was de intrasectorale instroom zeer klein, met respectievelijk 2 en 4 personen.

De deelsector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk kent een grote verscheidenheid van intrasectorale instromers, aangezien deze groep in totaal vanuit 9 verschillende deelsectoren instroomde. Met bijna 38% is het jeugdwerk de deelsector waarvan de meeste instromers afkomstig uit, terwijl geen enkele werknemer instroomde vanuit de lokale diensteneconomie, het toerisme en de media. Ook het jeugdwerk kent een grote verscheidenheid aan instromers, aangezien deze vanuit 8 deelsectoren in de sector aan het werk gingen. De grootste groep kwam wel vanuit een onbekende deelsector (35,5%), gevolgd door het sociaal-cultureel volwassenenwerk (19,4%) en de cultuurspreiding (19,4%). In de samenlevingsopbouw en de cultuurspreiding werkten de intrasectorale instromers voordien in totaal 7 deelsectoren. Het grootste aandeel stroomde voor beide deelsectoren in vanuit een onbekende deelsector. 43% van de instromers in de ontwikkelingssamenwerking kwam uit het jeugdwerk, de andere instromers kwamen uit in totaal 5 deelsectoren.

De instromers in de sport zijn minder verscheiden, aangezien deze uit 3 sectoren instroomden. Bijna 90% werkte voordien in een onbekende deelsector en telkens iets meer dan 5% stroomde in vanuit het jeugdwerk en de samenlevingsopbouw. In de deelsectoren integratie en inburgering en milieu- en natuurwerk kunnen we 4 instroom-deelsectoren onderscheiden, voor de integratie en inburgering stroomde meer dan een derde in vanuit het jeugdwerk en in het milieu en natuurwerk werkte 28,5% voordien in een - voor ons - onbekende deelsector. Met uitzondering van de onbekende deelsector lijkt het jeugdwerk tot slot de sector binnen PC 329.01 te zijn van waaruit de meeste werknemers doorstromen naar andere deelsectoren binnen de sector.

#### 4.3.4 Profielschets instromers

Om een zicht te krijgen op de profielkenmerken van de instromers, of met andere woorden wie ervoor kiest in de sector aan het werk te gaan, geven we een overzicht van enkele profielkenmerken. Dit kan mogelijk aanknopingspunten opleveren voor het wervings- en selectiebeleid. Het gaat om geslacht, leeftijdsklasse, nationaliteit, gezinstype en woonplaats. Tabel 4.30 geeft deze informatie weer.<sup>27</sup> Tabel 4.31 geeft dezelfde informatie maar dan voor de inter- en intrasectorale instromers. We bespreken hierbij telkens kort de belangrijkste bevindingen met betrekking tot de verschillende deelsectoren. De volledige cijfers per deelsector kunnen teruggevonden worden in de afzonderlijke deelrapporten.

---

27 Met de analyse van de surveydata kunnen we eveneens een zicht krijgen op het opleidingsniveau van de instromers.

Tabel 4.30 Profielkenmerken instromers en blijvers, III 2007, in % (rijpercentages)

	<i>N</i>	<b>Blijvers (N=9 378)</b>	<b>Instromers (N=3 418)</b>			
				<b>Vanuit werk (N=2 359)</b>	<b>Vanuit werkloosheid (N=305)</b>	<b>Andere instroom (N=754)</b>
<b>Geslacht</b>						
Man	<i>5 423</i>	71,1	28,9	69,4	8,0	22,5
Vrouw	<i>7 373</i>	74,9	25,1	68,7	9,7	21,7
<b>Leeftijd</b>						
18-25 jaar	<i>1 289</i>	36,9	63,1	46,1	3,4	50,5
26-35 jaar	<i>4 183</i>	67,8	32,2	79,1	8,5	12,3
36-45 jaar	<i>3 327</i>	79,2	20,8	76,7	10,9	12,4
46-55 jaar	<i>2 963</i>	85,2	14,8	70,3	17,4	12,3
56-65 jaar	<i>924</i>	89,2	10,8	68,0	7,0	25,0
>65 jaar	<i>70</i>	88,6	11,4	62,5	0,0	37,5
Onbekend	<i>40</i>	47,5	52,5	38,1	19,0	42,9
<b>Nationaliteitsklasse</b>						
België	<i>12 159</i>	74,0	26,0	71,1	8,6	20,3
EU	<i>28</i>	60,7	39,3	45,5	9,1	45,5
Niet-EU	<i>609</i>	59,8	40,2	43,7	13,1	43,3
<b>Gezinstype</b>						
Alleenstaand	<i>2 067</i>	71,7	28,3	69,1	13,5	17,4
Eenoudergezin	<i>784</i>	79,7	20,3	62,9	23,9	13,2
Samenwonend, zonder kind(eren)	<i>2 709</i>	72,9	27,1	75,7	6,5	17,7
Samenwonend, met kind(eren)	<i>5 232</i>	80,8	19,2	82,1	8,6	9,2
Inwonend kind en andere inwonende	<i>1 639</i>	51,4	48,6	49,5	4,5	46,0
Collectief huishouden en onbekend	<i>365</i>	62,5	1,4	56,9	12,4	30,7
<b>Woonplaats</b>						
Antwerpen	<i>3 492</i>	73,5	26,5	70,0	10,2	19,8
Limburg	<i>1 831</i>	74,8	25,2	63,8	11,5	24,7
Oost-Vlaanderen	<i>2 777</i>	73,6	26,4	72,9	6,8	20,3
Vlaams-Brabant	<i>2 162</i>	75,3	24,7	71,4	6,5	22,1
West-Vlaanderen	<i>1 524</i>	70,4	29,6	73,8	4,2	22,0
Brussel	<i>792</i>	69,6	30,4	56,8	18,3	24,9
Wallonië	<i>148</i>	77,0	23,0	55,9	17,6	26,5
Onbekend	<i>70</i>	44,3	55,7	33,3	10,3	56,4

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Tabel 4.31 Profielkenmerken inter- en intrasectorale instromers, III 2007, in % (rijpercentages)

	<i>N</i>	Intersectorale uitstromers (N=1 921)	Intrasectorale uitstromers (N=438)
<b>Geslacht</b>			
Man	1 087	84,9	15,1
Vrouw	1 272	78,5	21,5
<b>Leeftijd</b>			
18-25 jaar	375	89,3	10,7
26-35 jaar	1 065	81,4	18,6
36-45 jaar	530	80,2	19,8
46-55 jaar	308	74,7	25,3
56-65 jaar	68	77,9	22,1
>65 jaar	5	60,0	40,0
Onbekend	8	100,0	0,0
<b>Nationaliteit</b>			
België	2 247	80,9	19,1
EU	5	60,0	40,0
Niet-EU	107	93,5	6,5
<b>Gezinstype</b>			
Alleenstaand	404	80,2	19,8
Eenoudergezin	100	84,0	16,0
Samenwonend, zonder kind(eren)	556	79,1	20,9
Samenwonend, met kind(eren)	827	80,0	20,0
Inwonend kind en andere inwonende	394	86,3	13,7
Collectief huishouden en onbekend	78	91,0	9,0
<b>Woonplaats</b>			
Antwerpen	647	84,1	15,9
Limburg	294	82,3	17,7
Oost-Vlaanderen	534	77,3	22,7
Vlaams-Brabant	382	82,7	17,3
West-Vlaanderen	333	78,1	21,9
Brussel	137	84,7	15,3
Wallonië	19	94,7	5,3
Onbekend	13	92,3	7,7

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

#### 4.3.4.1 Geslacht

Iets meer mannen dan vrouwen stroomden in de sector, met 29% tegenover 25%. Kijken we naar de aandelen van de mannen in de werknemerspopulatie en de instromers, dan gaat het om respectievelijk 42,2% en 45,8%, voor vrouwen is dit 57,6% en 54,2%. Mannen lijken dus inderdaad in iets grotere mate in te stromen dan vrouwen. De vrouwen stroomden ook iets meer in vanuit werkloosheid, terwijl mannen meer vanuit een andere situatie in de sector terecht kwamen. Mannen stroomden tot slot ook meer in vanuit een andere sector dan vrouwen (48%), zij werkten voordien in grotere mate in een andere deelsector (62%).

Net zoals in de hele sector, stroomden ook in de deelsector van de sport meer mannen in de sector dan vrouwen, al is het verschil relatief klein. Dit is ook zo voor de beroepsopleiding, het sociaal-cultureel volwassenenwerk, de media, en de lokale diensteneconomie. Voor de andere 7 deelsectoren stellen we net het omgekeerde vast: hier stroomden meer vrouwen in dan mannen. In de deelsector van de ontwikkelingssamenwerking was bijna 58% vrouw, van de groep instromers bedroeg dit aandeel 65%. Voor het milieu- en natuurwerk bedroegen deze aandelen respectievelijk 42,8% en 46,5%. Ook in het jeugdwerk, samenlevingsopbouw, integratie en inburgering, cultuurspreiding en de deelsector van het toerisme stroomden meer vrouwen in dan mannen.

#### 4.3.4.2 Leeftijd

Vergeleken met alle andere leeftijdsgroepen stroomden de werknemers tussen 18-25 jaar het meest in de sector, met 63%. Kijken we naar de aandelen van deze groep in de werknemerspopulatie en de instroom, dan gaat het om respectievelijk 10,1% en 23,8%. Deze groep stroomde het vaakst in vanuit een andere situatie, het gaat hier dus om schoolverlaters (cf. hoge aandeel rechtgevendende kinderen in deze groep). 46% stroomde in vanuit werk, 4% vanuit werkloosheid. 89,3% werkte voordien in een andere sector, 10,7% was voor instroom aan het werk in een andere deelsector. De grootste groep jongeren stroomde in vanuit het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, met 22,7%. 9,8% werkte voordien in de bediendensector, 8% werkte in het PC voor opvoedings- en huisvestingsinrichtingen.

Ook de 26-35-jarigen stroomden in grotere mate in de sector in, met 32,2% of 39% van de hele groep instromers (cf. aandeel in populatie is 32,7%). Naarmate de leeftijd stijgt, stijgt ook het aandeel werknemers dat al in de sector was tewerkgesteld. Zo stroomde van de 46-55-jarigen nog maar 11% in, terwijl 89% al in de sector werkte.

In de deelsector van de lokale diensteneconomie stroomde de groep 26-35-jarigen in grotere mate in vergeleken met de hele sector. 41% van deze groep stroomde in, het aandeel in de populatie en groep instromers bedroeg respectievelijk 22,8% en 28,4%. De 18-25-jarigen stroomden het meest in, maar het verschil is hier dus wel klein (11% in populatie, 15% instroom). Ook in het sociaal-cultureel volwassenenwerk stroomden de 26-35-jarigen in grotere mate in (vergeleken met de hele sector), met bijna 30% (aandelen in populatie en instromers 29,3% en 46,9%). Ook voor de deelsector integratie en inburgering is dit het geval (45% tegenover 61%).

#### 4.3.4.3 Nationaliteit

In vergelijking met de Belgische werknemers stroomden de werknemers afkomstig uit een niet EU-land meer in de sector in, met 40,2% instromers tegenover 26% instromers. 4,7% van alle werknemers was afkomstig uit een land buiten de EU, terwijl deze groep 7,2% uitmaakte van de groep instromers. De Belgische werknemers werkten voordien wel in grotere mate, terwijl de werknemers van buitenlandse afkomst voordien in grotere mate werkloos waren of zich in een andere situatie bevonden. De werknemers die afkomstig zijn uit een niet-EU land stroomden tot slot in iets grotere mate in uit een andere sector (5,2% tegenover 4,7%), terwijl de intrasectorale instroom voor de Belgische werknemers iets groter was (98% tegenover 95%). In de deelsector van het milieu- en natuurwerk is net het omgekeerde waar, hier was er een licht hogere instroom van werknemers van Belgische afkomst. Voor de overige deelsectoren zijn de resultaten gelijkaardig als deze voor de hele sector.

#### 4.3.4.4 Gezinstype

Naar gezinstype stroomden de inwonende kinderen het vaakst in vergeleken met de andere groepen, met bijna de helft van deze groep die in de sector stroomde. Het aandeel in de populatie van deze groep bedroeg 12,8%, het aandeel in de instromers bijna een kwart. De werknemers die samenwonen met kinderen maakten de grootste groep uit van de volledige groep instromers, met 29,5%, maar aangezien zij 41% uitmaakten van de werknemerspopulatie stroomden zij slechts in beperkte mate in de sector. Ook vergeleken met de andere groepen stroomden zij in de minste mate in. Deze groep stroomde wel het vaakst in vanuit werk in vergelijking met de andere groepen. De helft van de andere instromers bedroegen inwonende kinderen, wat opnieuw verwijst naar schoolverlaters. De inwonende kinderen kwamen ook in grotere mate uit een andere sector dan een andere deelsector, terwijl de samenwonenden zonder kinderen in grotere mate vanuit een andere deelsector instroomden.

In de deelsector van het toerisme stroomden, behalve de inwonende kinderen, ook de samenwonenden zonder kinderen in grote mate in. Van de hele groep werknemers woonde 19% samen zonder kinderen, deze groep maakte 29% uit van de instromers. In de sportsector stroomden de eenoudergezinnen ook in grotere mate in, vergeleken met de hele sector, al stromen de inwonende kinderen hier ook duidelijk het meest in. In de deelsector van de lokale diensteneconomie gingen alleenstaande werknemers in grote mate aan het werk, met 38%. 17% was alleenstaande, deze groep maakte 20% uit van de groep instromers. Dit is ook zo voor de deelsector van de ontwikkelings-samenwerking, met 13% alleenstaanden in de populatie en 17% in de groep instromers. We zien hetzelfde in de deelsectoren van de beroepsopleiding en het milieu- en natuurwerk.

#### 4.3.4.5 Woonplaats

Naar woonplaats tot slot stromen meer werknemers vanuit Brussel in, vergeleken met de andere groepen. Werknemers uit West-Vlaanderen stroomden ook meer in, vergeleken met het aandeel in de populatie en de andere werknemers. De verschillen naar woonplaats zijn echter zeer klein. De werknemers uit West-Vlaanderen stroomden het meest in vanuit werk, terwijl de werknemers die in de provincie Antwerpen, Limburg en Brussel wonen voor instroom in grotere mate werkloos waren. De andere instroom is tot slot het grootst voor de werknemers uit Brussel en Limburg, met telkens bijna een kwart. Voor de resultaten naar deelsector verwijzen we naar de afzonderlijke deelrapporten.

#### 4.3.5 Jobkenmerken instromers vanuit werk

In wat volgt bespreken we enkele jobkenmerken van de instromers vanuit werk: het gemiddeld dagloon, het arbeidsregime en het percentage deeltijds werk. We geven hierbij dezelfde informatie weer als bij de uitstroom.

Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat we op basis van de administratieve data van de KSZ niet beschikken over jobkenmerken van zelfstandigen, maar enkel over de jobkenmerken van werknemers in de private en publieke sector. Dit maakt dat, bij de vergelijking van de jobkenmerken van de instromers in 2007 en 2008, het aantal werknemers niet overeenstemt, aangezien de gegevens van de instromers vanuit een zelfstandige activiteit niet aanwezig zijn in de databanken.<sup>28</sup> Aangezien we vaststelden dat de jongste leeftijdsgroep, van 18-25 jaar, in grootste mate instroomde in de sec-

28 We bespreken de jobkenmerken voor N=2 289 werknemers in III 2007 en voor N=2 359 werknemers in III 2008.

tor, zullen we voor hen telkens kort apart de veranderingen in deze kenmerken na instroom in de sector bespreken.

#### 4.3.5.1 Gemiddeld voltijds dagloon

Onderstaande tabel geeft het gemiddeld voltijds bruto dagloon weer voor de instromers voor instroom in de sector (2007) en op het moment dat ze in de sector aan het werk zijn (2008).

Tabel 4.32 Gemiddeld voltijds bruto dagloon instromers werk, III 2007 en III 2008, in % (steekproef)

Gemiddeld dagloon	Instromers III 2007 (= job voor instroom) N=2 289 <sup>1</sup>	Instromers III 2008 (= job in socioculturele sector) N=2 359 <sup>2</sup>
Onbekend	1,7	1,5
<40	3,0	3,7
40-49	1,0	0,9
50-59	3,5	1,0
60-69	6,4	9,1
70-79	13,3	8,7
80-89	12,4	12,3
90-99	14,4	16,9
100-109	11,5	12,5
110-124	12,5	13,7
125-149	11,3	10,7
150-174	4,6	4,9
175-199	1,5	1,6
>200	3,0	2,3

<sup>1</sup> Het gaat hierbij om alle instromers vanuit werk, exclusief de werknemers die zijn ingestroomd vanuit een zelfstandige activiteit.

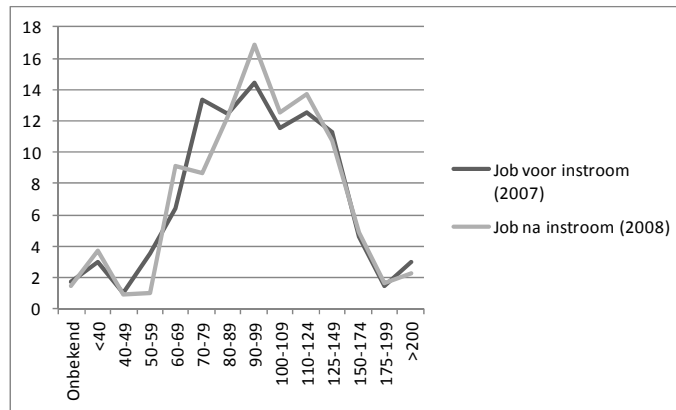
<sup>2</sup> Het gaat hierbij om alle instromers in PC 329.01.

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Het aandeel werknemers dat minder dan 80 euro per dag verdienen is met 27,2% iets hoger voor dan na instroom, waar dit aandeel 23,4% bedroeg. Waar 20,4% van de werknemers meer dan 125 euro per dag verdiende voor instroom, nam dit na instroom heel licht af tot 19,5%. De verschillen tussen beide groepen zijn dus eerder klein en minder uitgesproken dan deze voor de uitstromers.

Figuur 4.6 geeft dezelfde informatie weer.

Figuur 4.6 Gemiddeld voltijds bruto dagloon instromers werk, III 2007 en III 2008, in %



Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

In tabel 4.33 gaan we na in welke mate de instromers minder, hetzelfde of meer verdienen nadat ze in de sector aan het werk zijn gegaan.

Tabel 4.33 Vergelijking gemiddeld dagloon instromers en blijvers, III 2008 (tegenover III 2007), in % (steekproef)

Gemiddeld dagloon	Instromers vanuit werk (N=2 289)	Intersectorale instromers (N=1 851)	IntraseCTORALE instromers (N=438)	Blijvers (N=9 378)
Minder	29,8	33,3	14,8	5,9
Gelijk	28,3	25,3	40,9	60,6
Meer	41,9	41,4	44,3	33,5

Bron KSZ DWH AM&SB, eigen bewerkingen

In totaal veranderde voor bijna 72% van de instromers het loon na tewerkstelling in de sector. Voor de meerderheid hiervan, in totaal 42%, ging het om een stijging van het loon. Voor 33,5% van de werknemers die al aan het werk waren in de sector steeg het loon echter ook. Een mogelijke verklaring kan hier een promotie zijn of een stijging van het loon vanwege de anciënniteit. Voor 30% van de werknemers die aan het werk gingen in de sector daalde het loon echter ook. Vooral werknemers die instroomden vanuit een andere sector verdienen minder, met 33,3% tegenover 14,8% van de instromers vanuit een andere deelsector. 28% van de instromers verdiende evenveel, voor de werknemers afkomstig uit een andere deelsector ging het om 41%. 60% van de blijvers verdiende hetzelfde.

Van de jongste groep verdiende 46% een hoger loon na instroom in de sector, bijna 30% moest inleveren op het loon. De leeftijdsklassen 36-45 en 46-55 jaar verdienden iets minder vaak een hoger loon, voor de groep 56-64 jaar is dit aandeel ongeveer even groot als de jongste groep.

We geven voor alle deelsectoren apart weer of de instromers minder, hetzelfde of meer verdienen in tabel 4.34. De cijfers voor de inter- en intraseCTORALE instromers en blijvers kunnen teruggevonden worden in de aparte deelrapporten. We rangschikten de deelsectoren volgens het aandeel instromers dat meer verdiende (van hoog naar laag).



Tabel 4.34 Vergelijking gemiddeld dagloon instromers en blijvers, III 2008-III 2007, in %, naar deelsector, N=2 289, (steekproef)

	Meer loon	Gelijk loon	Minder loon	Verandering in loon
Media*	75,0	6,3	18,8	93,8
Toerisme	63,3	16,7	20,0	83,3
Samenlevingsopbouw	59,4	24,5	16,0	75,4
Integratie en inburgering	52,9	22,1	25,0	77,9
Ontwikkelingssamenwerking	52,3	29,2	18,5	70,8
Cultuurspreiding	50,6	27,5	21,9	72,5
Sport	46,7	20,5	32,8	79,5
Beroepsopleiding	42,3	38,3	19,5	61,8
Jeugdwerk	42,2	30,2	27,6	69,8
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	40,3	33,5	26,2	66,5
Onbekende deelsector	35,4	25,7	38,9	74,3
Lokale diensteneconomie	34,5	23,9	41,6	76,1
Milieu- en natuurwerk	30,8	32,3	36,9	67,7
Totale sector	41,9	28,3	29,8	71,7

\* Het betreft slechts 16 personen.

Bron KSZ DWH AM&SB, Sociare en eigen bewerkingen

Voor de werknemers die instroomden in de deelsector van de media ging veranderde het loon het meest. Voor de grote meerderheid hiervan steeg dit loon, aangezien 75% meer verdiende in deze deelsector. We stelden eerder vast dat slechts 22% van de uitstromers uit deze deelsector meer verdiende na uitstroom, en dat 66,7% hetzelfde verdiende. 83% van de werknemers die aan het werk gingen in de deelsector van het toerisme zagen hun loon veranderen, voor de grote meerderheid ging het ook om een stijging van het loon. Opvallend is dat ook meer dan 60% van de uitstromers uit deze deelsector meer verdienden na uitstroom uit de sector. De werknemers die aan het werk gingen in de deelsector van het milieu- en natuurwerk waren hier naar loon vaak slechter af, aangezien bijna 37% minder loon kreeg, terwijl 30,8% meer verdiende. Dit is ook zo voor de lokale diensteneconomie, waar 34,5% meer verdiende maar bijna 42% minder loon kreeg. Bijna 39% van de werknemers die in een, voor ons, onbekende deelsector aan het werk gingen verdiende minder.

#### 4.3.5.2 Arbeidsregime

Tabel 4.35 geeft het arbeidsregime weer voor de instromers in de socioculturele sector, voor de job voor (2007) en na (2008) instroom.

Tabel 4.35 Arbeidsregime instromers, III 2007 en III 2008, in % (steekproef)

Arbeidsregime	Instromers III 2007 (= job voor instroom) N=2 289	Instromers III 2008 (= job in socioculturele sector) N=2 359
Voltijds	50,3	53,4
Deeltijds	37,8	46,0
Speciaal	11,9	0,7

Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Van de werknemers die in 2007 nog in een andere sector werkten, werkte bijna 38% deeltijds. Nadat de overstap naar de socioculturele sector werd gemaakt, steeg dit aandeel tot 46%. Dit stemt overeen met de eerdere bevindingen voor de uitstroom, waar bleek dat voor uitstroom uit de sector, het aandeel werknemers dat deeltijds werkte een stuk hoger was. Instroom in de sector gaat dus voor een groot deel van de werknemers gepaard met een daling van het regime (of een omschakeling van voltijds naar deeltijds werk). Een mogelijke hypothese kan dan ook zijn dat werknemers kiezen voor de sector omwille van deze mogelijkheid, met als motivatie een betere balans tussen werk en privéleven. Met de kwalitatieve analyse van de schriftelijke vragenlijst gaan we na of dit inderdaad zo is. Toch zien we een lichte stijging van het aandeel werknemers dat voltijds werkt, maar met 3,1% gaat het om een kleine groep. Daarnaast zien we opnieuw dat bijna geen werknemers in de sector aan het werk zijn in een speciaal regime, met 0,7% tegenover bijna 12% voor instroom.

Van de groep instromers van 18-25 jaar nam het aandeel voltijds werkenden na instroom toe met 16,6%. Dit is een stuk meer dan de andere leeftijdsgroepen, waar dit aandeel tussen 1 en 3% schommelt.

Tabel 4.36 geeft voor de verschillende deelsectoren het verschil in het arbeidsregime weer, voor en na instroom in de betreffende deelsector. De volledige cijfergegevens kunnen teruggevonden worden in de deelrapporten.

**Tabel 4.36 Arbeidsregime instromers, III 2007 en III 2008, in %, naar deelsector (steekproef)**

	Verskil voltijds	Verskil deeltijds	Verskil speciaal
Media*	38,6	-7,4	-31,3
Toerisme	20,0	-16,7	-3,3
Jeugdwerk	17,7	-1,6	-16,0
Lokale diensteneconomie	11,7	20,2	-31,9
Samenlevingsopbouw	11,4	3,7	-15,1
Beroepsopleiding	9,5	1,6	-11,1
Integratie en inburgering	9,3	1,0	-10,3
Milieu- en natuurwerk	6,9	13,1	-20,0
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	4,6	4,4	-9,0
Cultuurspreiding	1,6	8,6	-10,1
Sport	-2,6	11,7	-9,0
Ontwikkelingssamenwerking	-2,7	10,3	-7,7
Totale sector	3,1	8,2	-11,2

\* Het betreft slechts 16 personen.

Bron KSZ DWH AM&SB, Sociare en eigen bewerkingen

Van de instromers in de media werkte bijna 40% meer voltijds in de sector. Dit aandeel is een stuk hoger vergeleken met de hele sector en de andere deelsectoren. 7% minder werkte deeltijds. Opmerkelijk is ook dat 31,3% minder werknemers in een speciaal regime werkten, wat erop wijst dat een grote groep in zo'n regime werkte voor instroom. Dit is ook zo voor de lokale diensteneconomie. Ook voor de instromers in het toerisme (20%) en het jeugdwerk (17,7%) was de toename in het aandeel voltijds werkenden groot. In de deelsector van het toerisme nam het aandeel deeltijds werk met bijna 17% af. In de lokale diensteneconomie nam het aandeel voltijds werkenden toe met 11,7%, maar de stijging in deeltijdse tewerkstellingen was met 20,2% nog groter. In de deel-

sectoren van de sport en ontwikkelingssamenwerking nam het aandeel voltijds werkenden af, met respectievelijk 2,6% en 2,7%. Hier zien we een lichte toename van het aandeel deeltijdsen, met 11,7% en 10,3%. Ondanks het feit dat de sector gekenmerkt wordt door veel deeltijds werk, zien we dat in de meerderheid van de deelsectoren het aandeel voltijdsen in grotere mate is toegenomen na instroom dan het aandeel deeltijds werkenden.

Tabel 4.37 geeft het arbeidsregime opnieuw weer voor de instromers, maar dan opgesplitst naar inter- en intrasectorale instroom, alsook voor de blijvers (= werknemers die in 2007 al aan het werk waren in de sector), in 2007.

**Tabel 4.37 Arbeidsregime instromers en blijvers, III 2007, in % (steekproef)**

Arbeidsregime	Instroom vanuit werk (N=2 289)	Intersectoraal (N=1 851)	Intrasectoraal (N=438)	Blijvers (N=9 378)
Voltijds	50,3	49,5	53,7	54,7
Deeltijds	37,8	35,9	46,1	45,1
Speciaal	11,9	14,6	0,2	0,2

Bron KSZ DWH AM&SB, eigen bewerkingen

Uit deze tabel maken we op dat meer ‘blijvers’ in 2007 deeltijds aan het werk waren dan de werknemers die elders aan het werk waren (instromers), met 45,1% tegenover 37,8%. Hierin vinden we opnieuw bevestiging voor het feit dat de sector gekenmerkt wordt door deeltijds werk. Bovendien waren meer intrasectorale instromers deeltijds aan het werk dan instromers vanuit een andere sector, met 46,1% tegenover 35,9%.

#### 4.3.5.3 Percentage deeltijds werk

Tabel 4.38 geeft het percentage dat men deeltijds werkte weer (ten opzichte van een voltijdse job), voor de job voor en na instroom in de sector. Werknemers in een voltijds regime (zie hierboven) behoren hierbij tot de categorie ‘100%’.

**Tabel 4.38 Percentage deeltijds gewerkt job instromers, III 2007 en III 2008, in % (steekproef)**

% deeltijds gewerkt	Instromers III 2007 (= job voor instroom) N=2 287*	Instromers III 2008 (= job in socioculturele sector) N=2 359
1-20	3,8	5,7
21-40	5,6	6,8
41-60	16,1	20,4
61-80	10,8	10,9
81-99	4,2	1,9
100	59,5	54,2

\* Er zijn 2 missings voor deze variabele, het gaat om ontbrekende waarden in de databank van RSZ.

Bron KSZ DWH AM&SB, en eigen bewerkingen

Waar voor instroom 9,4% minder dan 40% werkte, was dit na instroom 12,5%. Er is dus een lichte toename van de werknemers die minder dan halftijds werken. Voor instroom werkte 31,1% meer dan 40% (maar minder dan voltijds), na instroom ging het om 33,2%. Ook hier zien we een lichte toename.

Tabel 4.39 geeft weer in welke mate de instromers na instroom in de sector minder, hetzelfde of meer deeltijds zijn gaan werken.

**Tabel 4.39**    **Vergelijking percentage deeltijds gewerkt instromers en blijvers, III 2008 (tegenover III 2007), in % (steekproef)**

% deeltijds gewerkt	Instromers vanuit werk (N=2 287*)	Intersectorale instromers (N=1 849*)	Intrasectorale instromers (N=438)	Blijvers (N=9 378)
Minder	26,0	29,0	13,2	6,7
Gelijk	54,8	51,6	68,3	87,3
Meer	19,2	19,4	18,5	6,0

\* Er zijn 2 missings (ontbrekend in de databank van RSZ).  
Bron KSZ DWH AM&SB, eigen bewerkingen

Voor 45% van de instromers veranderde het percentage dat men per week werkte na instroom, voor de meerderheid nam dit percentage af. Iets meer dan een kwart van de instromers werkte minder uren na instroom in de sector. We zien daarnaast ook dat bijna 30% van de instromers afkomstig uit een andere sector minder werkte, tegenover slechts 13,2% van de werknemers die van deelsector veranderde. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat deze groep al in grotere mate minder werkte of in een deeltijds regime aan het werk was. Voor 68,3% van de intrasectorale instromers is het aantal uren per week hetzelfde gebleven, tegenover voor 51,6% van de intersectorale instromers. We stellen tot slot vast dat 19% van de instromers meer uren is gaan werken. 21% van de groep 18-25-jarigen is meer gaan werken na instroom in de sector. Voor de andere leeftijds-groepen is dit aandeel slechts de helft.

Tabel 4.40 geeft voor de verschillende deelsectoren weer of de instromers meer, hetzelfde of minder werkten. De cijfers voor de inter- en intrasectorale instromers en blijvers zijn terug te vinden in de deelrapporten.

Tabel 4.40 Vergelijking percentage deeltijds gewerkt instromers, III 2008-III 2007, in %, naar deelsector, N=2 287, (steekproef)

	Meer	Hetzelfde	Minder	Verandering in uren
Sport	46,7	20,5	32,8	79,5
Media*	37,5	43,8	18,8	56,3
Jeugdwerk	24,6	57,5	17,9	42,5
Milieu- en natuurwerk	24,6	52,3	23,1	47,7
Toerisme	24,2	65,5	10,3	34,5
Samenlevingsopbouw	22,6	60,4	17,0	39,6
Integratie en inburgering	22,1	58,8	19,1	41,2
Lokale diensteneconomie	20,5	45,4	33,9	54,4
Cultuurspreiding	18,5	64,0	17,4	35,9
Onbekende deelsector	17,7	46,9	35,4	53,1
Beroepsopleiding	16,4	67,8	15,8	32,2
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	15,9	62,2	21,9	37,8
Ontwikkelingssamenwerking	12,3	67,7	20,0	32,3
Totale sector	19,2	54,8	26,0	45,2

\* Het gaat om een beperkt aantal instromers.  
Bron KSZ DWH AM&SB en eigen bewerkingen

Voor bijna 80% van de instromers in de deelsector van de sport veranderde het aantal gewerkte uren in 2008, de meerderheid van deze groep ging meer uren per week werken (of een groter percentage deeltijds). Voor meer dan de helft van de instromers in de deelsector van de media veranderde het aantal gewerkte uren, de meerderheid ging ook meer werken (37,5% in totaal). Hier zien we wel dat bijna 44% niets veranderde. In het jeugdwerk en milieu- en natuurwerk ging telkens bijna een kwart meer uren per week werken. De werknemers in de beroepsopleiding veranderden het minst: 67,8% werkte hetzelfde aantal uren per week of hetzelfde percentage deeltijds, slechts 16% ging meer uren werken. Ook in de ontwikkelingssamenwerking zien we dit, al werkte hier 20% minder uren. In de deelsector van de lokale diensteneconomie ging het grootste aandeel minder uren werken, met een derde van de instromers. Er zijn dus duidelijke verschillen naar deelsector.

#### 4.3.6 Conclusie

We stelden vast dat ook voor de instroom de werknemers vooral afkomstig zijn uit een andere sector. Stroomtussen de deelsectoren zijn beperkt. Vooral de jongste leeftijdsgroep stroomde in. Voor 72% van de werknemers die in 2007 aan het werk zijn gegaan in de sector veranderde het loon, 42% verdiende meer. Bijna 30% moest inleveren op het loon. Voor meer dan een kwart van de instromers ging instroom in de sector gepaard met minder werken.

#### 4.4 Conclusies – wat nemen we mee?

We kunnen enkele kernconclusies formuleren op basis van de analyse van de administratieve data.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> De volgende cijfers hebben betrekking op de niet-WEP+-werknemers.

#### 4.4.1 Uitstroom uit de sector

De uitstroom uit de sector in 2009 bedroeg 18,2%. Van de groep uitstromers ging het grootste aandeel naar werk, met 75,9%. 9,1% werd werkloos, 1,8% ging met pensioen. 13,2% ging naar een andere arbeidssituatie. Het gaat vooral om personen die in een onbekende situatie terechtkomen en die opnieuw rechtgevend kind voor kinderbijslag worden (cf. schoolverlaters). De instroomgraad in 2007 bedroeg 26,7%. Van deze groep was 69% afkomstig uit een andere job, 8,9% was voordien werkloos. 22% bevond zich voordien in een andere situatie, het ging hoofdzakelijk om rechtgevend kinderen op kinderbijslag, of schoolverlaters.

#### 4.4.2 Een groot stuk van de sector is onbekend

Een belangrijke vaststelling is dat de sector naar activiteit niet helemaal bekend is voor de opdrachtgever van dit onderzoek, de Vlaamse Social Profit Fondsen. Dit blijkt uit het feit dat een kwart van de bestudeerde werknemers in de steekproef in een onbekende deelsector aan het werk was en dat 53% van de organisaties niet kon worden toegewezen aan een deelsector.

#### 4.4.3 Sector is jong en vrouwelijk

De socioculturele sector is een vrouwelijke sector, 60% is vrouwelijk tegenover 48% in Vlaanderen. Vooral de deelsector van de lokale diensteneconomie is een heel vrouwelijke sector, met meer dan 70% vrouwen. Naar leeftijd is de sector relatief jong, met 42,7% jonger dan 35 en 10% jonger dan 25. Voor alle werknemers in Vlaanderen in 2008 bedroeg dit aandeel respectievelijk 32% en 8,3%. Vergeleken met enkele belendende sectoren is dit aandeel ook hoger. Vooral de deelsector van de sport en het jeugdwerk zijn 'jonge' sectoren met respectievelijk 23,4% en 18% werknemers jonger dan 25 jaar. De 'oudste' deelsectoren zijn het sociaal-cultureel volwassenenwerk en de ontwikkelingssamenwerking met respectievelijk 39,3% en 36,9% 45-plussers, en meer dan 8% 55-plussers.

#### 4.4.4 Diversiteit tussen de deelsectoren

De sector is zeer divers naar activiteiten, aangezien deze bestaat uit 12 verschillende deelsectoren. We stelden op basis van de analyses vast dat ook de persoons- en jobkenmerken verschillen kennen tussen de deelsectoren. Zo is de lokale diensteneconomie een zeer vrouwelijke sector (72%), met relatief lage lonen en zeer veel deeltijds werk (70%). De sport en het jeugdwerk zijn dan weer zeer jonge sectoren, met hoge aandelen -25-jarigen. In het toerisme en media werken de werknemers dan weer in grote mate voltijds (70%) en zijn de lonen iets hoger vergeleken met de andere deelsectoren. Bovendien zijn er ook verschillen naar verloop tussen de deelsectoren. Zo worden de integratiesector en de deelsector van toerisme gekenmerkt door een lage uitstroom, terwijl de sportsector een hoger vertrek van werknemers kende.

#### 4.4.5 Sector van deeltijds werk

De sector kende meer dan 47% deeltijds werkenden in 2008, wat hoog is in vergelijking met Vlaanderen (29,7%). Vooral in de lokale diensteneconomie is dit aandeel zeer hoog, met 70% deeltijds werkenden. Ook zonder de LDE blijft dit hoog met 42,3%. Hierbij kunnen vragen gesteld worden naar de impact hiervan op de werking van de organisaties en de uitvoering van de jobs, aangezien

blijkt dat meer dan de helft van de organisaties in de sector minder dan 5 werknemers tellen. Kijken we naar de mate van deeltijds werk naar organisatiegrootte, dan zien we ook dat dit aandeel het grootst is voor de kleinste organisatie (minder dan 5 werknemers) en voor de organisaties met 100-199 en meer dan 500 werknemers.

#### 4.4.6 Verloop in de sector is lager dan gedacht

De aanzet van het onderzoek was de vaststelling dat het verloop in de sector hoog is vergeleken met andere sectoren en het gemiddelde verloopcijfer in Vlaanderen, en dan wat betreft de uitstroomzijde. Uit dit onderzoek blijkt echter dat de uitstroom, met 18% in 2009, minder hoog is dan initieel gedacht. Met een gemiddeld uitstroompercentage van 14% in Vlaanderen is het verloop in de socioculturele sector wel hoger, maar vergeleken met verschillende belendende sectoren scoort de sector niet abnormaal hoog. Nemen we enkel de stromen uit de sector (intersectorale uitstroom) mee, dan bedraagt deze 16,2%. Kijken we bovendien naar de instroomzijde, dan is deze in 2007 met bijna 27% een pak hoger dan het Vlaamse gemiddelde (15%). De sector kende de laatste jaren dus een hoge instroom van nieuwe werknemers, wat positief is gezien de demografische uitdagingen waarvoor de sector staat. We zien ook hier wel verschillen naar deelsectoren. Zo kende de deelsectoren van de sport een hogere uitstroom van werknemers, met 22%.

Het verloop in de sector lijkt dus niet zo hoog te zijn vergeleken met Vlaanderen en andere sectoren, maar op de mate waarin dit verloop al dan niet problematisch is kunnen we op basis daarvan alleen geen antwoord geven. Met de survey kunnen we wel nagaan in welke mate dit verloop al dan niet vrijwillig is en wat de redenen voor verloop zijn. Om een volledig zicht te krijgen op het al dan niet problematische karakter van verloop, is het echter noodzakelijk om ook de werkgeverszijde mee te nemen, door middel van een werkgeversbevraging.

#### 4.4.7 Hoog verloop in kleine organisaties

Een belangrijke vaststelling is dat de uitstroom het hoogst is in de organisaties met minder dan 5 werknemers. De uitstroomgraad bedraagt voor deze organisaties 22,3%, wat hoger is dan voor de andere, grotere, organisaties. Dit is een belangrijk gegeven, aangezien verloop problematisch kan zijn als de organisatie slechts een beperkt aantal werknemers telt. Het vertrek van een werknemer zal immers een grotere impact hebben indien het totale werknemersbestand klein is. Belangrijk hierbij is echter wel dat we niet beschikken over andere organisatiekenmerken, mogelijk kunnen deze dus ook een intermediërende rol spelen bij de verloopkans.

#### 4.4.8 Stromen vooral in- en uit de sector, weinig verloop tussen deelsectoren (laag intrasectoraal verloop)

We stelden vast dat werknemers vooral uitstromen naar een andere sector, en in zeer beperkte mate van de ene naar de andere deelsector gaan. 65% van alle uitstroom (naar werk en niet-werk) betrof een verandering van sector, of intersectorale uitstroom, tegenover slechts 10,7% van de uitstromers die aan het werk gingen in een andere deelsector binnen de socioculturele sector.

Dit geldt ook voor de instroom. De intersectorale stromen zijn in veel grotere mate aanwezig dan de stromen tussen de deelsectoren, met 56,2% tegenover 12,8% van alle instromers. Bovendien is de intrasectorale in- en uitstroom, zoals berekend in dit onderzoek, hoogstwaarschijnlijk een over-

schatting van de daadwerkelijke stromen tussen de deelsectoren. Een kwart van de werknemers in de steekproef werkt immers in een voor ons onbekende deelsector. Dit maakt dat ook stromen van deze ‘onbekende’ groep naar andere deelsectoren als intrasectoraal verloop wordt beschouwd, terwijl dit in de werkelijkheid mogelijk niet zo is.

#### 4.4.9 Vooral jonge werknemers (zonder kinderen) vertrekken

De grootste groep die uitstroomt is de jongste leeftijdsgroep: de werknemers van 18-25 jaar. De uitstroom uit de sector is hiermee vooral een zaak van jonge werknemers zonder kinderen. Een hypothese die werd gesteld bij de start van het onderzoek is dat vooral werknemers met kinderen de sector verlaten. De achterliggende verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat deze groep meer (financiële) verantwoordelijkheden heeft dan de collega’s zonder kinderen, alsook meer behoefte aan vrije tijd heeft (combinatie werk/gezin). Uit het onderzoek blijkt echter het omgekeerde: werknemers zonder kinderen hebben meer kans om de sector te verlaten. Met de survey zullen we nagaan of deze vaststelling ook geldt voor de aard van het vertrek (vrijwillig of onvrijwillig). We stelden bovendien vast dat 35% van de groep die na minder dan een jaar vertrekt jonger dan 25 is. Dit impliceert mogelijk dat deze groep slechts zeer kort in de sector blijft. Mogelijk roept dit de nood op tot gerichte acties om deze jongste groep niet alleen aan te trekken tot de sector, maar vooral duurzaam in te schakelen.

#### 4.4.10 Uitstromers verdienen vaak meer

Voor 70% van de vertrekkers veranderde het loon, voor 52% van de vertrekkers ging het om een stijging van het loon. De grootste groep uitstromers verdiende dus meer na vertrek uit de sector. Een mogelijke hypothese zou dus kunnen zijn dat het loon een belangrijke rol speelt bij de keuze om uit de sector te vertrekken. Tijdens de interviews werd aangegeven dat dit een mogelijkheid is, daar de lonen relatief laag zijn vergeleken met sommige andere sectoren. Dit bleek uit onze vergelijking met andere sectoren. Nuancering is hier echt noodzakelijk aangezien we niet beschikken over gegevens betreffende opleidingsniveau en/of functie wat vergelijkingen met andere sectoren bemoeilijkt. Met de survey zullen we echter nagaan of het loon inderdaad een reden is om de sector te verlaten. Bovendien kan dit in 2 richtingen meespelen: enerzijds kan een laag loon de werknemer ertoe aanzetten de sector te verlaten (= ‘push’ factor), anderzijds kan een job in een andere sector met een hoger loon voorhanden zijn, hetgeen de werknemers wegtrekt van de socioculturele sector (= ‘pull’ factor). In het volgende hoofdstuk gaan we na in welke mate het loon daadwerkelijk een rol speelt bij het vrijwillig vertrek van werknemers.

#### 4.4.11 Vertrek uit de sector gaat vaak gepaard met meer werken

Een laatste vaststelling is tot slot dat vertrek uit de sector voor een derde van de uitstromers gepaard gaat met meer werken. Dit is niet verrassend, aangezien op basis van onze analyses ook bleek dat de sector in grote mate gekenmerkt wordt door deeltijds werk. Met de analyse van de survey kunnen we nagaan of het arbeidsregime of de gewerkte uren een rol hebben gespeeld bij de keuze om de sector te verlaten.



#### 4.4.12 Wat verder volgt

In het volgende hoofdstuk geven we de belangrijkste resultaten weer van de survey die uitgevoerd werd bij werknemers die in de periode 2009-2010 de socioculturele sector verlaten hebben, of in een andere deelsector binnen de sector aan het werk zijn gegaan. Waar we in dit hoofdstuk een overzicht hebben gegeven over de kenmerken van het verloop in de sector, zullen we in het volgende meer inzicht bieden in het ‘waarom’ van het verloop in de sector. We gaan na in welke mate het vertrek uit de sector al dan niet vrijwillig is (langs werknemerszijde) of het gevolg is van het aflopen van een tijdelijke tewerkstelling. We reikten in dit hoofdstuk al enkele mogelijke hypothesen aan wat betreft de redenen voor vertrek. Met de analyse van de survey gaan we na in welke mate deze hypothesen bevestigd worden.

## 5 | Analyse survey ex-werknemers: verklaringen voor vrijwillig verloop

In dit hoofdstuk geven we de resultaten weer van de analyse van de survey bij ex-werknemers uit de socioculturele sector. In een eerste paragraaf staan we stil bij de instroom in de sector en geven we weer wat de voornaamste instroomkanalen en –redenen waren van de respondenten. In de tweede paragraaf geven we kort een overzicht van de profiel- en jobkenmerken van de werknemers die de sector hebben verlaten. Hiermee willen we een aanvulling geven op de kenmerken die eerder aan bod kwamen tijdens de analyse van de administratieve data (cf. hoofdstuk 4). In een derde paragraaf gaan we na wat de vertrekredenen waren van werknemers die vrijwillig de sector hebben verlaten. De jobtevredenheid komt aan bod in de vierde paragraaf. In een vijfde paragraaf brengen we de kenmerken van de nieuwe job in kaart en maken we de vergelijking met de job in de socioculturele sector. We vragen tot slot naar de verloopintentie van de werknemers. In de laatste paragraaf zetten we tot slot de belangrijkste bevindingen op een rijtje.

### 5.1 Instroom in de socioculturele sector

We gingen na via welk instroomkanaal werknemers hun job vonden in de sector en wat de motivatie was om in de sector aan het werk te gaan. In wat volgt geven we de resultaten weer, waarbij zowel nagaan wordt of er verschillen zijn naar persoonskenmerken (geslacht, leeftijd & opleidingsniveau) en deelsectoren.

#### 5.1.1 Hoe komt men in de sector terecht?

We vroegen aan de respondenten hoe ze de vorige job in de socioculturele sector hebben gevonden, door hen een lijst met instroomkanalen voor te leggen. Hieruit konden meerdere kanalen worden aangeduid. Tabel 5.1 geeft de resultaten weer.

**Tabel 5.1 Instroomkanalen, N=484**

	N	%
Via persoonlijke contacten (vrienden, familie, ...)	139	28,7
Website VDAB	116	24,0
Website organisatie of sectorale organisatie	104	21,5
Via een eerdere ervaring in de sector (stage, vrijwilligerswerk, vakantiewerk)	59	12,2
Algemene vacaturewebsite (Vacature, Jobat, ...)	47	9,7
Via een vacatures in de krant	37	7,6
Via een spontane sollicitatie	37	7,6
Ander kanaal	23	4,7
Via een begeleider (VDAB, interim, SLN-leden, outplacement, ...)	19	4,0
Via vacatures die op school werden verspreid	6	1,2
Via een jobbeurs	0	0,0

Opvallend is dat het grootste aandeel van de respondenten aangeeft hun job gevonden te hebben via persoonlijke contacten, met bijna 30%. Het persoonlijk netwerk is dus het belangrijkste kanaal om de vorige job in de sector te vinden. Eerder onderzoek van Lamberts en Doyen (2001), naar het zoekgedrag van werkzoekenden, kwam ook tot deze vaststelling: 26% van de bevroegde groep vond de meest recente job via familie, vrienden of kennissen.

Een kwart van de werknemers gebruikte de website van VDAB, 21,5% deed een beroep op de website van een organisatie of sectorale organisatie. Kijken we opnieuw naar onderzoek van Lamberts en Doyen (2001), dan komt VDAB op de derde plaats met 13% van de werkzoekenden. 12,2% van de bevroegde ex-werknemers uit de sector gaf aan de job gevonden te hebben via een eerdere ervaring in de sector, zoals een stage of vrijwilligerswerk. De algemene kanalen zoals een vacaturewebsite en een vacature in de krant werd door een veel kleiner aandeel werknemers aangegeven. 7,6% vond de job via een spontane sollicitatie, 4,7% gaf aan een ander kanaal gebruikt te hebben. Het gaat vooral over werknemers die aangaven dat ze zelf gecontacteerd werden door de werkgever of via een andere organisatie werden doorverwezen. 4% vond de job door begeleiding van VDAB, een interimkantoor of een andere organisatie. Tot slot gaf 1,2% aan dat de job werd gevonden door vacatures die op school werden verspreid.

#### 5.1.1.1 Instroomkanalen naar persoonskenmerken

We voerden dezelfde analyse uit naar geslacht. Hieruit bleek dat vrouwen in grotere mate een beroep deden op de website van VDAB om de job in de sector te vinden, met 26% tegenover 19%. Dit verschil bleek bovendien significant te zijn. Wat de andere instroomkanalen betreft waren de verschillen beperkt (en niet significant).

Tabel 5.2 geeft de instroomkanalen weer naar leeftijd. We maken hierbij het onderscheid naar de jongeren (-25 jaar) en de andere leeftijdsgroepen. Bij de interpretatie van de gegevens en de vergelijking tussen de groepen is het wel belangrijk te nuanceren, aangezien de grootte van de groepen zo verschillend zijn.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> We kozen voor deze indeling aangezien op basis van de responsanalyse werd vastgesteld dat de jongste leeftijdsgroep ondervetegenwoordigd is in de respons (cf. hoofdstuk 2). We deelden de totale groep in 2 leeftijdsgroepen in, en hanteerden niet alle leeftijdscategorieën. De reden hiervoor is dat we met behulp van de berekening van Chi-kwadraat voor 2 groepen kunnen nagaan of er significante verschillen zijn tussen deze groepen. Indien we meer dan 2 groepen opnemen, kunnen we nagaan of er een verschil bestaat, maar we kunnen niet exact aantonen tussen welke groepen of klassen dit verschil aanwezig is.

**Tabel 5.2 Instroomkanalen, jongeren en andere leeftijdsgroepen, in %, N=484**

	Jonger dan 25 (N=21)	25 en ouder (N=463)
Via persoonlijke contacten (vrienden, familie, ...)	23,8	29,0
Website VDAB	33,3	23,5
Website organisatie of sectorale organisatie	19,1	21,6
Via een eerdere ervaring in de sector (stage, vrijwilligerswerk, vakantiewerk)	23,8	11,7
Algemene vacaturewebsite (Vacature, Jobat, ...)	4,8	10,0
Via een vacatures in de krant	9,5	7,6
Via een spontane sollicitatie	4,8	7,8
Ander kanaal	14,3	4,7
Via een begeleider (VDAB, interim, SLN-leden, outplacement, ...)	4,8	4,0
Via vacatures die op school werden verspreid	4,8	1,1
Via een jobbeurs	0,0	0,0

Daar waar de werknemers vanaf 25 jaar in de grootste mate een beroep deden op de persoonlijke contacten, met bijna 30%, was dit voor de jongeren niet het geval. Bijna 24% gebruikte zijn of haar persoonlijk netwerk, maar er werd in grotere mate gebruik gemaakt van de website van VDAB, met een derde van de respondenten. Voor de werknemers ouder dan 25 ging het om bijna een kwart. Voor beide groepen zijn deze kanalen dus omgewisseld van plaats. Op een gedeelde tweede plaats staat bij jongeren een eerdere ervaring in de sector, bijna een kwart gaf aan op deze manier de vorige job gevonden te hebben tegenover slechts 11,7% van de werknemers ouder dan 25. Op de derde plaats staat bij de jongeren een website van een organisatie of sectorale organisatie, voor de +25-jarigen is dit ook het geval. Meer jongeren deden een beroep op vacatures die op school werden verspreid, wat niet verrassend is aangezien de vraag betrekking heeft op de vorige job. Werknemers ouder dan 25 maakten gaven in grotere mate aan spontaan gesolliciteerd te hebben en gebruik te hebben gemaakt van een algemene vacaturewebsite. Op basis van statistische testen blijkt wel dat de verschillen tussen beide groepen niet significant zijn.

Tabel 5.3 geeft de instroomkanalen weer naar opleidingsniveau. Aangezien maar liefst 83,6% van de bevraagde ex-werknemers hooggeschoold is en slechts 5,2% laag- en 11,2% middengeschoold maken we hierbij de vergelijking tussen hooggeschoolden en laag- en middengeschoolden. Dit laat ons ook toe om na te gaan in welke mate de verschillen tussen deze 2 groepen significant zijn. Bovendien is het ook relevant voor de sector om dit onderscheid te maken, mogelijk is een differentiatie in het selectie- en wervingsbeleid interessant naar opleiding. Het significantieniveau van de Chi-kwadrat wordt apart weergegeven in de laatste kolom, de significantiewaarden worden aangegeven onder de tabel.

Tabel 5.3 Instroomkanalen, naar opleidingsniveau, in %, N=481\*

	Laag- en midden- geschoold (N=79)	Hooggeschoold (N=402)	Chi <sup>2</sup>
Website VDAB	32,9	22,1	*
Algemene vacaturewebsite (Vacature, Jobat, ...)	3,7	11,0	*
Website organisatie of sectorale organisatie	9,8	23,9	**
Via een vacature in de krant	15,9	5,9	**
Via persoonlijke contacten (vrienden, familie, ...)	25,6	29,3	ns
Via een spontane sollicitatie	14,6	6,2	**
Via een jobbeurs	0,0	0,0	ns
Via vacatures die op school werden verspreid	1,2	1,2	ns
Via een begeleider (VDAB, interim, SLN-leden, outplacement, ...)	14,6	1,7	***
Via een eerdere ervaring in de sector (stage, vrijwilligerswerk, vakantiewerk)	6,1	13,4	(*)

\* Voor deze variabele zijn er 3 missings.

Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Waar de grootste groep van de hooggeschoolden aangaven hun job gevonden te hebben door persoonlijke contacten, was dit voor de laag- en middengeschoolden niet het belangrijkste instroomkanaal (al maakte 25% hier wel gebruik van). Bijna een derde van de laag- en middengeschoolde ex-werknemers vond de job door de website van VDAB, tegenover slechts 22% van de hooggeschoolden. Dit verschil is bovendien significant. Ook meer laag- en middengeschoolden vonden de job door een vacature in de krant (16% tegenover 6%). Dit wijst er mogelijk op dat deze groep meer gebruik maakt van algemene kanalen dan de groep hooggeschoolde ex-werknemers. We stellen echter ook vast dat meer hooggeschoolden gebruik maakten van een algemene vacaturewebsite (11% tegenover 3,7%) en van een sectorale website (24% tegenover 9,8%). Opvallend is dat 16% van de laag- en middengeschoolden de job vond via een spontane sollicitatie, tegenover 6,2% van de hooggeschoolden. Uit onderzoek van Lamberts en Doyen (2001) bleek eveneens dat laag- en middengeschoolden in grotere mate spontaan solliciteerden om de laatste job te vinden dan hooggeschoolden. Meer laag- en middengeschoolden vonden de job door een begeleider bij VDAB, interim, outplacement, ... dan hooggeschoolden. Dit is niet verrassend, aangezien het aannemelijk lijkt dat laag- en middengeschoolden in grotere mate beroep doen op de trajectbegeleiding bij VDAB of een tussenkomst van een interimkantoor. Deze verschillen in instroomkanalen tonen aan dat het opportuun kan zijn voor de sector (of de organisaties in de sector) om naargelang het opleidingsniveau een differentiatie door te voeren in wervingsbeleid, aangezien beide groepen zich niet in dezelfde mate beroepen op dezelfde instroomkanalen.

#### 5.1.1.2 Instroomkanalen naar jobkenmerken

We gaan na of de instroomkanalen verschillen vertonen naar jobkenmerken, met name de functie, het type contract en het arbeidsregime. Het gaat hierbij om de jobkenmerken van de werknemer in de vorige job in de socioculturele sector. We geven opnieuw het significantieniveau van de Chi-kwadraat weer. Aangezien het gaat om een indeling naar 5 types functies duidt deze waarde aan of er tussen deze functies een verschil is naar instroomkanaal. Waar (of tussen welke functies) dit significante verschil zich exact bevindt kunnen we op basis hiervan echter niet nagaan.

Tabel 5.4 Instroomkanalen naar functie, in %, N=471\*

	Directie	Middenkader	Professioneel	Administratief	Logistiek	Chi <sup>2</sup>
Website VDAB	3,3	17,3	25,4	38,1	21,7	**
Algemene vacaturewebsite (Vacature, Jobat, ...)	26,7	11,8	7,3	9,2	4,3	**
Website organisatie of sectorale organisatie	23,3	29,1	21,9	9,2	8,7	*
Via een vacature in de krant	3,3	8,2	4,8	14,5	21,7	**
Via persoonlijke contacten (vrienden, familie, ...)	33,3	22,7	30,2	27,6	30,4	ns
Via een spontane sollicitatie	0,0	7,3	7,3	5,2	21,7	*
Via een jobbeurs	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	ns
Via vacatures die op school werden verspreid	3,3	0,9	0,8	1,3	0,0	ns
Via een begeleider (VDAB, interim, SLN-leden, outplacement, ...)	0,0	0,9	2,6	3,9	34,8	***
Via een eerdere ervaring in de sector (stage, vrijwilligerswerk, vakantiewerk)	13,3	13,6	13,8	3,9	8,7	ns

\* Er zijn 13 missings.

Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Voor werknemers in een functie als directielid, professioneel of logistiek medewerker was het persoonlijk netwerk het belangrijkste instroomkanaal om de job in de sector te vinden. Werknemers in het middenkader en werknemers die een administratieve functie uitoefenden vonden deze job het vaakst door middel van een website van een sectorale organisatie en de website van VDAB. Voorts merken we op dat de 'top 3' voor de functies middenkader en professioneel medewerker hetzelfde zijn, al verschilt de volgorde. Opvallend is daarnaast dat werknemers in een directiefunctie in veel grotere mate dan de andere functies de job vond via een algemene vacaturewebsite. Bijna 35% van de werknemers die een logistieke functie uitoefenden vonden deze job door een begeleider (interim, VDAB), voor de andere functies gaat het om 0-4%. Dit valt hoogstwaarschijnlijk te verklaren door de aard van de activiteiten en de betreffende doelgroep.

Tabel 5.5 Instroomkanalen naar contracttype, in %, N=483\*

	Onbepaalde duur (N=385)	Andere (N=98)	Chi <sup>2</sup>
Website VDAB	24,0	24,2	ns
Algemene vacaturewebsite (Vacature, Jobat, ...)	10,9	5,0	*
Website organisatie of sectorale organisatie	21,0	23,2	ns
Via een vacature in de krant	8,3	9,0	ns
Via persoonlijke contacten (vrienden, familie, ...)	28,6	29,3	ns
Via een spontane sollicitatie	7,5	8,1	ns
Via een jobbeurs	0,0	0,0	ns
Via vacatures die op school werden verspreid	0,8	3,0	ns
Via een begeleider (VDAB, interim, SLN-leden, outplacement, ...)	3,6	5,0	ns
Via een eerdere ervaring in de sector (stage, vrijwilligerswerk, vakantiewerk)	10,6	18,2	*

\* Er is 1 missing.

Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Naar contracttype zien we geen grote verschillen, met uitzondering van 2 kanalen. Zo vonden werknemers die in de vorige job aan het werk waren met een contract van onbepaalde duur in grotere mate deze job met behulp van een algemene vacaturewebsite dan de andere werknemers, en in mindere mate vonden ze de job door een eerdere ervaring in de sector. De top 3 voor beide groepen is echter hetzelfde, met het persoonlijk netwerk op de eerste plaats, de website van VDAB op de tweede plaats en een algemene vacaturewebsite die de top 3 vervolledigt.

Tabel 5.6 geeft de instroomkanalen weer voor werknemers die in de vorige job in een voltijds, dan wel in een deeltijds regime aan het werk waren.

**Tabel 5.6 Instroomkanalen naar regime, in %, N=476\***

	Deeltijds	Voltijds	Chi <sup>2</sup>
Website VDAB	24,6	23,2	ns
Algemene vacaturewebsite (Vacature, Jobat, ...)	6,3	11,6	(*)
Website organisatie of sectorale organisatie	19,4	22,9	ns
Via een vacature in de krant	9,7	6,6	ns
Via persoonlijke contacten (vrienden, familie, ...)	30,3	27,6	ns
Via een spontane sollicitatie	8,0	6,6	ns
Via een jobbeurs	0,0	0,0	ns
Via vacatures die op school werden verspreid	1,1	1,3	ns
Via een begeleider (VDAB, interim, SLN-leden, outplacement, ...)	5,1	3,3	ns
Via een eerdere ervaring in de sector (stage, vrijwilligerswerk, vakantiewerk)	16,0	9,6	*

\* Er zijn 8 missings.

Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Werknemers in een voltijds regime vonden de job in de sector vaker via een algemene vacaturewebsite, en in mindere mate via een eerdere ervaring in de sector. De top 3 voor beide groepen is hetzelfde, met het persoonlijk netwerk op nummer 1 en de website van VDAB en een sectorale website op de tweede en derde plaats.

### 5.1.1.3 Instroomkanalen naar deelsectoren

Om na te gaan of er verschillen zijn tussen deelsectoren, maakten we per deelsector een top 3 van de instroomkanalen. Met uitzondering van de deelsector van het jeugdwerk staat de website van VDAB en het persoonlijk netwerk van de werknemer in alle deelsectoren in de top 3. In het jeugdwerk nemen eerdere ervaringen met de sector een belangrijke derde plaats in, met 20% die aangaf hiervan gebruik te maken. Een mogelijke verklaring hiervoor zijn de vele jeugdbewegingen die onder deze deelsector ressorteren. Ook in het sociaal-cultureel volwassenenwerk gaf 12,5% aan dit te hebben aangewend om de vorige job in de sector te vinden. In alle andere deelsectoren komt dit kanaal niet in de top 3 voor. Vergeleken over alle deelsectoren heen maakten de werknemers uit de cultuurspreiding het meest gebruik van het persoonlijk netwerk, met 41% van de werknemers. Ook in de beroepsopleiding (36%) en de ontwikkelingssamenwerking (33%) was dit aandeel hoog. Van de ex-werknemers in de lokale diensteneconomie maakte de helft gebruik van de website van VDAB, wat hoger is vergeleken met de andere deelsectoren. Een verklaring hiervoor is dat het vaak gaat om laagdrempelige jobs die hoogstwaarschijnlijk, in tegenstelling tot andere jobs, in grotere mate op de website van VDAB gepubliceerd worden en/of dat VDAB mede instaat voor de doorverwijzing naar de lokale diensteneconomie.

### 5.1.2 Waarom kiest men voor de socioculturele sector?

We vroegen aan de respondenten wat de reden was om te kiezen voor hun vorige job in de socioculturele sector, of waarom ze met anderen woorden aan het werk zijn gegaan in de sector. Om tot een lijst van instroomredenen te komen, baseerden we ons op de beschikbare literatuur en eerder onderzoek, alsook op interviews met de verschillende deelsectoren, de werkgevers- en werknemersorganisaties en feedback geleverd door de stuurgroep. Op basis hiervan kwamen we tot 12 mogelijke redenen om aan het werk te gaan in de vorige job in de socioculturele sector. Na een algemeen overzicht maken we opnieuw het onderscheid naar persoons- en jobkenmerken en geven we een algemene bespreking van eventuele verschillen tussen deelsectoren.

Tabel 5.7 geeft een overzicht van deze redenen weer. De respondenten konden ook hier, analoog met de instroomkanalen, meerdere instroomredenen aangeven.

**Tabel 5.7 Instroomredenen vorige job in de sector, N=484**

	N	%
De job sloot aan bij mijn interesses.	433	89,5
Het leek me een uitdagende job.	392	81,0
Ik wilde graag iets bijdragen aan de samenleving.	360	74,4
De job sloot aan bij de opleiding die ik gevolgd heb.	291	60,1
Omwille van de vrijheid die de job bood.	225	46,5
Ik kende de sector al via vakantiewerk, vrijwilligerswerk, ...	157	32,4
De combinatie tussen werk en vrije tijd.	132	27,3
Omwille van de flexibele werktijden.	125	25,8
De combinatie tussen werk en gezin.	120	24,8
Het was de eerste kans die ik kreeg op de arbeidsmarkt.	114	23,6
Het imago van de sector.	97	20,0
Omwille van de loopbaanmogelijkheden.	54	11,2

Bijna 90% van de respondenten koos zijn of haar vorige job in de sector omdat deze aansloot bij de interesses. 81% ging aan het werk in de vorige job omwille van de uitdaging. 74,4% koos voor zijn of haar job in de sector omwille van de mogelijkheid iets bij te dragen aan de samenleving. Tijdens de interviews met verschillende deelsectoren, alsook met de werkgeversorganisatie Sociare, werd aangegeven dat dit voor een groot deel van de werknemers een belangrijke motivatie is om te kiezen voor (een job in) de socioculturele sector. Dit blijkt dus inderdaad een belangrijke motivator te zijn. We kunnen stellen dat de 3 belangrijkste instroomredenen betrekking hebben op de inhoud van de job.

60% koos de job omwille van de aansluiting met de gevolgde opleiding. Iets minder dan de helft van de respondenten kende de sector al via eerdere ervaringen. Met betrekking tot de combinatie tussen werk en privéleven, werk en gezin en flexibiliteit van de uren gaf meer dan een kwart van de respondenten aan dat dit een belangrijke reden was om te kiezen voor een job in de sector. Dit aandeel is dus relatief laag. Op basis van de interviews met de deelsectoren verwachtten we een hoger aandeel respondenten dat dit als motivatie ziet. Voor 23,6% was de job in de sector de eerste kans op de arbeidsmarkt. Deze reden werd meegenomen op basis van de interviews, aangezien dit als een mogelijke belangrijke motivatie werd aanzien. Dit blijkt in de praktijk dus niet zo te zijn, aangezien het aandeel eerder laag is. 20% koos de job omwille van het imago van de sector, wat ook



eerder laag is. Amper 11,2% ging aan het werk in zijn of haar vorige job in de sector omwille van de loopbaanmogelijkheden. Dit sluit aan bij een van de pijnpunten van de sector die tijdens de interviews werd aangehaald, namelijk onvoldoende loopbaan of doorgroeimogelijkheden. Tijdens verschillende interviews werd gesteld dat de sector omwille van de kleine organisaties en vaak relatief lage budgetten weinig loopbaankansen kan bieden aan werknemers. De vaststelling dat slechts 11% aangaf omwille hiervan in de sector te stromen toont deels aan dat de sector hierdoor slechts in beperkte mate gekenmerkt wordt.

We zijn tot slot nagegaan in welke mate er sprake is van een samenhang tussen de verschillende instroomredenen, met behulp van een correlatiematrix waarin de 'Pearson's correlations coefficients' werden weergegeven. Dit is oorspronkelijk een associatiemaat om de samenhang tussen verschillende numerieke variabelen na te gaan, maar kan ook gebruikt worden als het gaat om dichotome variabelen, wat hier het geval is (Mortelmans en Dehertogh, 2007). Deze coëfficiënt heeft een waarde van 0 tot 1, waarbij 0 wijst op geen enkel verband of samenhang en 1 slaat op een perfecte samenhang. Hoe dichter de waarde van de coëfficiënt naar 1 aanleunt, hoe sterker dus het verband tussen de variabelen waarvoor deze werd berekend. Op basis hiervan vonden we enkele samenhangen tussen de verschillende instroomredenen, die bovendien significant zijn (p-waarde kleiner dan 0.1). We nemen hierbij enkel de sterke (waarde tussen 0.26 en 0.50) en de zeer sterke (waarde tussen 0.51 en 1) correlaties mee.

Met betrekking tot de instroomredenen vonden we de volgende verbanden:

- de sterkste correlatie vonden we tussen de redenen 'combinatie tussen werk en vrije tijd' en 'combinatie tussen werk en gezin' (0.54, p-waarde <0.0001). Er bestaat dus een samenhang tussen beide instroomredenen. De waarde is positief, wat wil zeggen dat een hoge waarde van de ene samengaat met een hoge waarde van de andere variabele. Dit impliceert dat respondenten die de combinatie tussen werk en privéleven als reden om in de sector te werken aangaven in grotere mate de combinatie tussen werk en gezinsleven als instroomreden beschouwden (vergeleken met personen die dit niet als instroomreden aangaven). Dit is niet verrassend, aangezien het gaat om een gelijkaardig aspect van de job;
- de correlatie tussen de redenen 'de job sloot aan bij mijn interesses' en 'het leek me een uitdagende job' bedraagt 0.50 (p-waarde <0.0001), wat opnieuw wijst op een zeer sterk verband. Het gaat om 2 redenen die betrekking hebben op de inhoud van de job;
- tussen de redenen 'flexibele werktijden' en 'de vrijheid in de job' bedraagt de correlatie 0.42 (p-waarde <0.0001), wat een sterk verband impliceert. Een hypothese hierbij kan zijn dat de instroomreden 'vrijheid in de job' vooral werd geïnterpreteerd als vrijheid met betrekking tot invulling van de werktijden en uren. Dit lijkt aannemelijk, gezien het verband tussen 'vrijheid in de job' en 'de combinatie werk en vrije tijd' eveneens sterk is (0.27, p-waarde <0.0001);
- de correlatie tussen de redenen 'flexibele werktijden' en 'combinatie tussen werk en gezin' bedraagt 0.37 (p-waarde <0.0001), wat wijst op een sterk verband. Dit is niet onlogisch, daar flexibele werktijden de combinatie tussen werk en gezin hoogstwaarschijnlijk vergemakkelijken. We vinden eveneens een correlatiewaarde van 0.33 (p-waarde <0.0001) voor 'flexibele werktijden' en 'combinatie werk en privéleven';
- de correlatie tussen 0.30 (p-waarde <0.0001) 'ik wilde iets bijdragen aan de samenleving' en 'het leek me een uitdagende job' veronderstelt een sterk verband tussen beide instroomredenen;
- tot slot vonden we een sterk verband tussen de redenen 'ik wilde iets bijdragen aan de samenleving' en 'de job sloot aan bij mijn interesses' (0.27, p-waarde <0.0001). Het gaat hier opnieuw om 2 inhoudelijke redenen om voor de vorige job te kiezen.

We kunnen dus concluderen dat er een sterk verband bestaat tussen verschillende inhoudelijke instroomredenen en redenen met betrekking tot werktijden en combinatie tussen werk en privéleven.

### 5.1.2.1 Instroomredenen naar persoonskenmerken

Tabel 5.8 geeft dezelfde informatie, maar hierbij maken we het onderscheid tussen jongeren (-25-jarigen) en werknemers ouder dan 25.

**Tabel 5.8 Instroomredenen, jongeren en anderen, in %, N=484**

	Jonger dan 25 (N=21)	25 en ouder (N=463)	Chi <sup>2</sup>
De job sloot aan bij mijn interesses.	90,5	89,4	ns
De job sloot aan bij de opleiding die ik gevolgd heb.	81,0	59,2	*
Het leek me een uitdagende job.	71,4	81,4	ns
Ik wilde graag iets bijdragen aan de samenleving.	57,1	75,2	*
Het was de eerste kans die ik kreeg op de arbeidsmarkt.	57,1	22,0	***
Ik kende de sector al via vakantiewerk, vrijwilligerswerk, ...	38,1	32,2	ns
Omwille van de vrijheid die de job bood.	38,1	46,9	ns
De combinatie tussen werk en vrije tijd.	23,8	27,4	ns
Omwille van de flexibele werktijden.	23,8	25,9	ns
Het imago van de sector.	23,8	19,9	ns
Omwille van de loopbaanmogelijkheden.	9,5	11,2	ns
De combinatie tussen werk en gezin.	4,8	25,7	*

\* Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Met betrekking tot leeftijd stellen we enkele significante verschillen vast. Zo gaf 57% van de jongeren aan dat de vorige job in de sector de eerste kans was op de arbeidsmarkt, tegenover 22% van de andere leeftijdsgroepen. Dit is niet verrassend, aangezien de vraag betrekking heeft op de vorige job. Een interessanter verschil is dat de andere leeftijdsgroepen in grotere mate kozen voor een job in de sector om een bijdrage te kunnen leveren aan de samenleving, met 75% van deze groep tegenover 57% van de jongeren. Jongeren lijken dus in mindere mate te kiezen voor de sector vanuit de motivatie om iets te kunnen betekenen, of vanuit een maatschappelijke bevoegenheid. Dit kan mogelijk ook een reden zijn waarom deze groep in grotere mate uitstroomt, zoals we eerder vaststelden in de kwantitatieve analyse van de administratieve data. Waar 81% van de jongeren koos voor de job omwille van de aansluiting met de opleiding, was dit voor de andere groepen 59%. Ook hier is het verschil significant. Een verklaring hiervoor is waarschijnlijk opnieuw omdat het gaat om de vorige job. Iets meer dan een kwart van de werknemers ouder dan 25 koos voor de job omwille van de combinatie met het gezin, voor de jongeren was dit slechts 4,8%. Andere, niet significante verschillen, zijn dat de +25-jarigen in grotere mate kozen voor de job omwille van de uitdaging (81% tegenover 71%) en omwille van de vrijheid (46,9% tegenover 38%). Jongeren kozen dan weer meer als de andere leeftijdsgroepen voor de job omwille van eerdere ervaringen met de sector (38% tegenover 32%) en omwille van het imago (23,8% tegenover 19,9%). Opvallend tot slot is dat iets minder jongeren dan de andere groepen kozen voor de sector omwille van de loopbaanmogelijkheden, met 9% tegenover 11%. Deze groep lijkt dus in nog mindere mate overtuigd van kansen om door te groeien in de sector.

Onderstaande tabel geeft dezelfde informatie weer, maar we maken hierbij de vergelijking tussen mannen en vrouwen.

**Tabel 5.9 Instroomredenen, naar geslacht, in %, N=482\***

	Mannen (N=157)	Vrouwen (N=325)	Chi <sup>2</sup>
De job sloot aan bij mijn interesses.	54,1	62,8	(*)
De job sloot aan bij de opleiding die ik gevolgd heb.	86,6	90,8	ns
Het leek me een uitdagende job.	68,2	77,5	*
Ik wilde graag iets bijdragen aan de samenleving.	31,9	32,6	ns
Het was de eerste kans die ik kreeg op de arbeidsmarkt.	24,2	17,9	ns
Ik kende de sector al via vakantiewerk, vrijwilligerswerk, ...	26,8	25,5	ns
Omwille van de vrijheid die de job bood.	52,9	43,4	*
De combinatie tussen werk en vrije tijd.	79,6	81,5	ns
Omwille van de flexibele werktijden.	22,9	25,2	ns
Het imago van de sector.	35,0	25,4	**
Omwille van de loopbaanmogelijkheden.	21,7	24,6	ns
De combinatie tussen werk en gezin.	14,0	9,5	ns

\* Er zijn 2 missings.

Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Ook wat geslacht betreft vinden we enkele significante verschillen naar instroomredenen. Zo was de combinatie tussen werk en vrije tijd voor meer vrouwen dan mannen een reden om voor de job in de sector te kiezen. Meer mannen dan vrouwen geven dan weer aan voor de job te hebben gekozen omwille van de combinatie met het gezin. Meer dan de helft van de mannen koos voor de job omwille van de vrijheid, voor de vrouwen was dit met 43% wat minder. Vrouwen kozen in iets grotere mate voor de job omwille van de mogelijkheid iets te kunnen bijdragen aan de samenleving. Het verschil is klein, maar wel significant. Meer vrouwen dan mannen kozen voor de job omwille van de loopbaanmogelijkheden, meer mannen waren dan weer gemotiveerd om in te stromen omwille van het imago dat de sector heeft. Deze verschillen zijn licht significant.

Tabel 5.10 tot slot geeft de instroomredenen weer naar scholingsniveau, we maakten hierbij het onderscheid tussen laag- en middengeschoolden en hooggeschoolden.

**Tabel 5.10 Instroomredenen naar opleidingsniveau, in %, N= 481\***

	Laag- en midden- geschoold (N=79)	Hooggeschoold (N=402)	Chi <sup>2</sup>
De job sloot aan bij de opleiding die ik gevolgd heb.	46,3	62,9	**
De job sloot aan bij mijn interesses.	74,4	92,5	***
Ik wilde graag iets bijdragen aan de samenleving.	63,4	76,6	**
Ik kende de sector al via vakantiewerk, vrijwilligerswerk, ...	21,9	34,6	*
Het imago van de sector.	24,4	19,1	ns
Omwille van de flexibele werktijden.	35,4	23,9	*
Omwille van de vrijheid die de job bood.	48,8	46,0	ns
Het leek me een uitdagende job.	62,2	84,8	***
De combinatie tussen werk en gezin.	50,0	19,6	***
De combinatie tussen werk en vrije tijd.	47,5	23,1	***
Het was de eerste kans die ik kreeg op de arbeidsmarkt.	17,1	24,9	(*)
Omwille van de loopbaanmogelijkheden.	12,2	11,0	ns

\* Er zijn 3 missings.

Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Uit de tabel blijkt dat er tal van verschillen zijn in instroomredenen naar opleidingsniveau. Voor beide groepen was aansluiting bij de interesses de belangrijkste reden om voor de job te kiezen, maar het aandeel verschilt, met 74,4% van de laag- en middengediplomden en 92,5% van de hooggediplomden die dit aangaven. Hooggediplomden gaven ook in grotere mate aan dat ze de job kozen omwille van de uitdaging, met 84,8% tegenover 62,2%. We zien ook dat waar 76,6% van de hooggediplomden aangaf te kiezen voor de job om een bijdrage te leren aan de samenleving, dit met 63,4% voor minder laag- en middengediplomden het geval was. De hooggediplomde respondenten lieten zich dus in grotere mate leiden door intrinsieke kenmerken van de job om voor de job te kiezen, dan de laaggediplomden. Deze laatste groep was in grotere mate gemotiveerd om aan het werk te gaan in hun vorige job in de sector omwille van de combinatie met het privéleven. Zo gaf 35% van de laag- en middengediplomden aan voor de job gekozen te hebben omwille van de flexibele werktijden, tegenover 24% van de hooggediplomden. De helft van de laag- en middengediplomden stroomde in omwille van de combinatie tussen werk en gezin, voor de hooggediplomden ging het om 19,6%. Dit is ook zo voor de combinatie tussen werk en vrije tijd, met 47,5% tegenover 23,1%. De bevraagde laag- en middengediplomden achten dus mogelijk meer belang aan de combinatie met de vrije tijd en de mate waarin ze hun werk zelf kunnen indelen naar uren, terwijl de hooggediplomden in grotere mate voor de job kozen omwille van de inhoud en maatschappelijke meerwaarde.

### 5.1.2.2 Instroomredenen naar jobkenmerken

We geven achtereenvolgens de redenen om voor de sector te kiezen weer volgens de functie die men uitoefende in de sector (tabel 5.11), het contracttype (5.12) en het arbeidsregime (5.13).

Tabel 5.11 Instroomredenen naar functie, in %, N=471\*

	Directie	Middenkader	Professioneel	Administratief	Logistiek	Chi <sup>2</sup>
De job sloot aan bij de opleiding die ik gevolgd heb.	43,3	64,5	63,8	55,2	39,1	*
De job sloot aan bij mijn interesses.	93,3	95,4	90,1	81,6	78,2	**
Ik wilde graag iets bijdragen aan de samenleving.	90,0	70,0	75,4	67,1	60,9	*
Ik kende de sector al via vakantiewerk, vrijwilligerswerk, ...	33,3	29,1	39,2	18,4	21,7	**
Het imago van de sector.	20,0	17,3	18,1	30,2	26,1	ns
Omwille van de flexibele werktijden.	23,3	18,2	26,3	34,2	34,8	ns
Omwille van de vrijheid die de job bood.	53,3	49,1	44,8	47,4	34,8	ns
Het leek me een uitdagende job.	86,7	90,0	85,3	65,8	47,8	***
De combinatie tussen werk en gezin.	16,7	20,0	19,8	46,0	39,1	***
De combinatie tussen werk en vrije tijd.	13,3	24,5	21,9	50,0	39,1	***
Het was de eerste kans die ik kreeg op de arbeidsmarkt.	13,3	16,4	27,6	26,3	21,7	ns
Omwille van de loopbaanmogelijkheden.	10,0	16,4	9,5	9,2	8,7	ns

\* Er zijn 13 missings.

Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

De top 3 van instroomredenen is voor alle functies hetzelfde. Voor werknemers in een functie van directielid, administratief of logistiek medewerker is ook de volgorde gelijk. Er werd in de meeste mate gekozen voor de job omwille van aansluiting bij de interesses, de mogelijkheid om iets bij te dragen aan de samenleving en omdat de job uitdagend leek. Voor werknemers die een functie uitoefenden in het middenkader of als professioneel medewerker, is de uitdaging de tweede belangrijkste reden. Daarnaast valt op dat werknemers in een directie- en logistieke functie in mindere mate dan de andere groepen kozen voor de job omwille van aansluiting bij de opleiding. Waar 90% van de werknemers in een directiefunctie de job kozen omdat ze iets wilden bijdragen aan de samen-

leving, was dit voor de andere functies minder, met 67-75%. Werknemers in een administratieve functie kozen de job in mindere mate omdat ze de sector al kenden. Werknemers in een administratieve en logistieke functie kozen in grotere mate voor de job omwille van de combinatie tussen werk en gezin, en werk en privéleven.

**Tabel 5.12 Instroomredenen naar contracttype, in %, N=483\***

	Onbepaalde duur (N=385)	Andere (N=98)	Chi <sup>2</sup>
De job sloot aan bij de opleiding die ik gevolgd heb.	57,4	70,7	**
De job sloot aan bij mijn interesses.	89,6	88,9	ns
Ik wilde graag iets bijdragen aan de samenleving.	75,0	71,7	ns
Ik kende de sector al via vakantiewerk, vrijwilligerswerk, ...	29,8	42,4	**
Het imago van de sector.	19,2	23,2	ns
Omwille van de flexibele werktijden.	27,3	20,2	ns
Omwille van de vrijheid die de job bood.	48,3	39,4	(*)
Het leek me een uitdagende job.	81,5	78,8	ns
De combinatie tussen werk en gezin.	26,5	18,2	(*)
De combinatie tussen werk en vrije tijd.	27,3	27,3	ns
Het was de eerste kans die ik kreeg op de arbeidsmarkt.	21,0	33,3	**
Omwille van de loopbaanmogelijkheden.	10,1	15,1	ns

\* Er is 1 missing.

Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

We zien voor beide groepen dezelfde instroomredenen in de top 3, maar daarnaast merken we toch enkele significante verschillen op. Zo kozen werknemers die niet met een contract van onbepaalde duur in de sector werkten in grotere mate voor de job omdat deze aansloot bij de opleiding die men volgde. Ook kende een groter aandeel van deze groep de sector al via vrijwilligers- of vakantiewerk en was het de eerste kans die men kreeg op de arbeidsmarkt. Werknemers die met een contract van onbepaalde duur in de sector aan het werk waren kozen dan weer in grotere mate voor de sector omwille van de vrijheid die de job bood en de combinatie tussen werk en gezin.

**Tabel 5.13 Instroomredenen naar arbeidsregime, in %, N=476\***

	Deeltijds	Voltijds	Chi <sup>2</sup>
De job sloot aan bij de opleiding die ik gevolgd heb.	57,1	62,8	ns
De job sloot aan bij mijn interesses.	88,0	90,7	ns
Ik wilde graag iets bijdragen aan de samenleving.	80,0	71,1	*
Ik kende de sector al via vakantiewerk, vrijwilligerswerk, ...	33,7	31,9	ns
Het imago van de sector.	20,6	20,3	ns
Omwille van de flexibele werktijden.	36,6	19,6	***
Omwille van de vrijheid die de job bood.	50,8	43,5	(*)
Het leek me een uitdagende job.	77,1	83,7	(*)
De combinatie tussen werk en gezin.	36,6	17,3	***
De combinatie tussen werk en vrije tijd.	34,3	22,9	**
Het was de eerste kans die ik kreeg op de arbeidsmarkt.	22,8	23,9	ns
Omwille van de loopbaanmogelijkheden.	10,3	11,6	ns

\* Er zijn 8 missings.

Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Werknemers die in een deeltijds regime aan het werk waren kozen in grotere mate voor de vorige job omwille van de flexibele werktijden (sterk significant), de combinatie tussen werk en gezin en de combinatie tussen werk en vrije tijd. Dit is niet verrassend, aangezien het gaat om redenen die rechtstreeks verband houden met de uren die men werkt. Hoogstwaarschijnlijk gaat het dan ook om werknemers die expliciet kozen voor een deeltijdse job. Bovendien was de vrijheid die de job bood voor deze groep ook in grotere mate een instroomreden. Werknemers in een voltijds regime kozen in grotere mate voor de job omwille van de uitdaging.

### 5.1.2.3 Instroomredenen naar deelsector

Ook voor de deelsectoren zijn we tot slot nagegaan wat de voornaamste redenen waren om te kiezen voor een job in de betreffende sector. De belangrijkste instroomredenen per deelsector, en de vergelijking met de totale sector, kunnen teruggevonden worden in de afzonderlijke deelrapporten. Voor bijna alle deelsectoren bestaat de top 3 uit dezelfde instroomredenen als die voor de hele sector. Er zijn echter een paar verschillen tussen de deelsectoren. Zo zien we dat waar in de meeste deelsectoren 80-90% of meer van de werknemers aangaf voor de job gekozen te hebben omdat men graag iets wilde bijdragen aan de samenleving, dit voor de deelsectoren van de sport en cultuurspreiding een stuk lager was. Het gaat om respectievelijk slechts 34% en 51% van de respondenten die dit als instroomreden aangeven. 71% van de werknemers uit de lokale diensteneconomie gaf aan dat de flexibele werktijden een instroomreden was. Voor de andere deelsectoren bevindt dit percentage zich slechts tussen 4-32%. Dit sluit aan bij het feit dat tijdens het interview met deze deelsector werd aangegeven dat de activiteiten gekenmerkt worden door flexibele werktijden (cf. aard activiteiten: poetsen, strijken, ...).

### 5.1.3 Conclusie

Om de vorige job in de (deel)sector te vinden maakten de respondenten in meeste mate gebruik van het persoonlijk netwerk, dit blijkt het belangrijkste kanaal te zijn. Daarna volgen de VDAB-website en sectorale websites, zoals 11.be. Naar persoonskenmerken zien we enkele verschillen, zo solliciteerden laag- en middengeschoolden in grotere mate spontaan dan hooggeschoolden, en maakten jongeren in grotere mate gebruik van meer ‘algemene’ kanalen. Niet iedereen lijkt dus in dezelfde mate via dezelfde kanalen in te stromen, wat implicaties kan inhouden voor het wervingsbeleid van de (organisaties in de) sector. De inhoud van de job en de maatschappelijke meerwaarde lijken de belangrijkste instroomredenen te zijn. De sector trekt dus in grote mate geëngageerde personen aan. We stelden bovendien een samenhang vast tussen de inhoudelijke instroomredenen en instroomredenen omwille van flexibiliteit en combinatie met het privéleven. Werknemers in een deeltijds regime stroomden vaker in omwille van deze laatste redenen, wat er mogelijk op wijst dat werken in een deeltijds regime een bewuste keuze was. Het imago van de sector en de loopbaanmogelijkheden werden het minst aangeduid als redenen om voor de job te kiezen. Dit kunnen mogelijk dan ook werkpunten voor de sector zijn met betrekking tot het instroombeleid.

## 5.2 Profiel- en jobkenmerken werknemers

We staan kort stil bij het profiel van de werknemers die de sector hebben verlaten. We gaan hierbij in op persoonskenmerken waar we op basis van de analyse van de administratieve data geen zicht hebben, namelijk het opleidingsniveau en de studierichting. Naar jobkenmerken bespreken we kort de verdeling van de respondenten over de deelsectoren, de functie, het contracttype en de momenten waarop men werkte.

## 5.2.1 Persoonskenmerken

Tabel 5.14 geeft voor de bevroagde respondenten het opleidingsniveau weer.

**Tabel 5.14 Opleidingsniveau, N=481\***

	N	%
Geen diploma	4	0,8
Lager onderwijs	2	0,4
Lager secundair onderwijs	19	4,0
<i>Laaggeschoold</i>	25	5,2
Hoger secundair onderwijs	42	8,7
7 <sup>de</sup> jaar ASO/KSO/TSO	6	1,3
7 <sup>de</sup> jaar BSO	6	1,3
<i>Middengeschoold</i>	54	11,2
Hoger onderwijs korte type/bachelor	179	37,2
Hoger onderwijs lange type/master	31	6,4
Universitair onderwijs	192	40,0
<i>Hooggeschoold</i>	402	83,6
<b>Totaal</b>	<b>481</b>	<b>100,0</b>

\* Er zijn 3 missings.

40% heeft een diploma universitair onderwijs, 43% volgde een opleiding aan een hogeschool, waarmee in totaal 83,6% van de bevroagde respondenten hooggeschoold is. Slechts 5,2% was laaggeschoold, 11,2% volgde hoger secundair onderwijs en is middengeschoold.

Tabel 5.15 geeft per deelsector het aandeel laag- midden en hooggeschoolde respondenten weer.

**Tabel 5.15 Opleidingsniveau naar deelsector, in %, N=481<sup>1</sup>**

	Hooggeschoold	Middengeschoold	Laaggeschoold
Ontwikkelingssamenwerking	96,7	3,3	0,0
Milieu- en natuurwerk	96,0	0,0	4,0
Samenlevingsopbouw	90,9	9,1	0,0
Beroepsopleiding	90,6	5,7	3,8
Integratie en inburgering	90,0	10,0	0,0
Jeugdwerk	89,7	8,3	2,1
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	84,6	11,5	3,9
Cultuurspreiding	79,6	8,1	12,2
Sport	68,7	28,1	3,1
Onbekende deelsector <sup>2</sup>	64,3	21,3	14,3
Toerisme	50,0	30,0	20,0
Lokale diensteneconomie	28,6	49,9	21,4
<b>Totaal</b>	<b>83,6</b>	<b>11,3</b>	<b>5,2</b>

<sup>1</sup> Er zijn 3 missings.

<sup>2</sup> Het gaat om respondenten die zelf geen deelsector hebben aangeduid, of niet wisten tot welke deelsector de organisatie waarin ze werkten behoorde.

We vinden het hoogste aandeel laag- en middengeschoolde werknemers terug in de deelsector van de lokale diensteneconomie. Dit is niet verrassend, gezien de aard van de activiteiten, die eerder eenvoudig en laagdrempelig zijn. Bovendien vormt dit mede een verklaring voor de relatief lage lonen in de sector. Ook in de deelsector van het toerisme is het aandeel laaggeschoolden, met 20%, een stuk hoger dan in de andere deelsectoren. De meeste hooggeschoolde ex-werknemers vinden we terug in de ontwikkelingssamenwerking en het milieu- en natuurwerk.

Tabel 5.16 geeft voor de hogergeschoolden de studierichting weer. We maken hierbij het onderscheid tussen niet-universitair en universitair onderwijs en geven telkens de top 5 mee van meest voorkomende studierichtingen.

**Tabel 5.16 Top 5 studierichtingen, niet-universitair en universitair onderwijs, N=390\***

		N	%
<b>Niet-universitair onderwijs (N=197)</b>			
1	Sociaal-cultureel werk	50	25,3
2	Maatschappelijk werk, personeelswerk, maatschappelijk adviseur	31	15,7
3	Lerarenopleiding	20	10,1
4	Handelswetenschappen en bedrijfskunde	19	9,6
5	Audiovisuele en beeldende kunst, muziek en dramatische kunst/Gezondheidszorg	10	5,1
<b>Universitair onderwijs (N=193)</b>			
1	Pedagogische wetenschappen	32	16,6
2	Taal en letterkunde	23	11,9
3	Geschiedenis	16	8,3
4	Politieke wetenschappen	15	7,8
5	Revalidatiewetenschappen en kinesitherapie	15	7,8

\* Er zijn 12 missings.

De grootste groep respondenten die een niet-universitaire opleiding volgden studeerden af in de richting sociaal-cultureel werk, met 25,3%. Dit is niet verrassend, aangezien het gaat om een opleiding die zeer sterk aansluit bij de sector. 15,7% beschikte over een diploma maatschappelijk werk, wat eveneens een diploma is dat sterk aanleunt bij de sector. 10,1% volgde een lerarenopleiding, en iets minder een opleiding handelswetenschappen. Deze laatste richting ligt al minder in de lijn met de activiteiten in de sector. Telkens 5,1% studeerde af in de audiovisuele en beeldende kunst en de gezondheidszorg. We kunnen dus stellen dat iets meer dan de helft van de ex-werknemers een opleiding volgde die nauw aansluit bij de sector.

Wat de respondenten betreft die een universitaire opleiding volgden haalde het grootste aandeel, met 16,6%, een diploma in de pedagogische wetenschappen. Het gaat opnieuw om een opleiding die nauw aansluit bij de activiteiten binnen de sector. 12% volgde taal- en letterkunde en 8,3% geschiedenis. Bijna 8% had een diploma politieke wetenschappen en opnieuw bijna 8% volgde een opleiding revalidatiewetenschappen en kinesitherapie.



## 5.2.2 Sector- en jobkenmerken

Tabel 5.17 geeft een overzicht van de deelsectoren waarin de verschillende respondenten tewerkgesteld waren in hun laatste job in de socioculturele sector. De deelsector 'onbekend' werd toegewezen aan respondenten die geen deelsector invulden.

**Tabel 5.17 Deelsector, laatste job socioculturele sector, N=484**

Deelsector	N	%
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	104	21,5
Jeugdwerk	97	20,0
Beroepsopleiding	53	11,0
Cultuurspreiding	49	10,1
Sport	32	6,6
Ontwikkelingssamenwerking – en educatie	30	6,2
Onbekend	28	5,8
Milieu- en natuurwerk	25	5,2
Samenlevingsopbouw	22	4,5
Integratie en inburgering	20	4,1
Lokale diensteneconomie <sup>1</sup>	14	2,9
Toerisme <sup>1</sup>	10	2,1
Media <sup>2</sup>	0	0,0
<b>Totaal</b>	<b>484</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Het aantal respondenten is voor deze deelsectoren zeer laag.

<sup>2</sup> Geen enkele respondent was tewerkgesteld in de deelsector media, deze deelsector wordt dus voor de rest van de analyses niet meer meegenomen.

De grootste groep werkte in de deelsector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk, met 21,5% van de respondenten. Bij de kwantitatieve analyse stelden we vast dat dit de grootste sector was in termen van aantal werknemers. 20% werkte in het jeugdwerk. 11% en 10,1% van de respondenten werkten in respectievelijk de deelsectoren van de beroepsopleiding en de cultuurspreiding. Kijken we naar de deelsectoren waarvan het kleinste aandeel respondenten afkomstig was, dan merken we op dat geen enkele respondent werkte in de deelsector van de media. De uitstroom uit deze deelsector was - vergeleken met de andere deelsectoren en de volledige sector - relatief hoog, maar aangezien het aantal uitstromers zeer klein was is dit niet verrassend. 2,1% van de respondenten werkte in de deelsector van het toerisme, eveneens een kleine sector. Deze sector kende bovendien ook een zeer lage uitstroom. 2,9% tot slot was aan het werk in de lokale diensteneconomie.

Het is wel belangrijk om mee te geven dat sommige respondenten meerdere deelsectoren aanduidden op de vragenlijst. Hoogstwaarschijnlijk ging het om respondenten die in meerdere deelsectoren aan het werk zijn geweest. Voor deze groep werd op willekeurige basis een deelsector gekozen.

We gingen de anciënniteit van de ex-werknemers uit de sector na wat betreft hun vorige job in de socioculturele sector. Hiervoor vroegen we aan de ex-werknemers of de laatste job in de sector hun enige job was, of ze al in meerdere jobs in de sector aan de slag zijn geweest. 53% gaf aan slechts 1 job in de sector te hebben gehad, voor 47% was de laatste job niet de enige job. Voor beide groepen gingen we na hoelang ze aan het werk zijn geweest in de sector, en dit zowel voor de laatste en enige job, als voor het totaal aantal jobs.

Gemiddeld was de groep die in 1 job in de sector heeft gewerkt 50 maanden, of 4,2 jaar, aan het werk. Van de ex-werknemers die meerdere jobs in de sector hadden, bedroeg de gemiddelde jobduur of anciënniteit 91,8 maanden, of 7,6 jaar. Tabel 5.18 geeft deze informatie weer in klassen.

**Tabel 5.18 Jobduur vorige job (enige job) en totaal aantal jobs (meerdere jobs), in klassen (jaren), N=484**

	% werknemers
<b>Gemiddelde anciënniteit (1 job) (N=257)</b>	
Tot 1 jaar	24,0
1-5 jaar	41,2
5-10 jaar	27,1
Meer dan 10 jaar	7,8
<b>Gemiddelde anciënniteit (meerdere jobs) (N=227)</b>	
Tot 1 jaar	1,4
1-5 jaar	30,7
5-10 jaar	42,7
Meer dan 10 jaar	25,2

De grootste groep van de werknemers die slechts in 1 job in de sector hebben gewerkt, was hier 1 tot 5 jaar aan het werk, met 41,2%. 27% werkte 5-10 jaar in de sector. Iets minder dan 8% werkte meer dan 10 jaar in de vorige job in de sector. Een kwart werkte slechts een jaar of minder in de sector. 42,7% van de groep die in meer dan 1 job in de sector heeft gewerkt, heeft hier totaal 5 tot 10 jaar gewerkt. Een kwart werkte meer dan 10 jaar in de sector.

Onderstaande tabel heeft deze informatie weer naar deelsector.

**Tabel 5.19 Gemiddelde jobduur vorige job (enige job) en totaal aantal jobs (meerdere jobs), naar deelsector, aantal maanden, N=484\***

	Gemiddelde anciënniteit (1 job)	Gemiddelde anciënniteit (meerdere jobs)
Sport	62,6	83,7
Ontwikkelingssamenwerking en -educatie	62,5	77,4
Beroepsopleiding	61,7	95,6
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	57,3	108,0
Cultuurspreiding	51,4	99,0
Integratie en inburgering	47,6	70,3
Jeugdwerk	44,5	66,6
Onbekend	42,4	117,4
Lokale diensteneconomie*	40,3	92,0
Samenlevingsopbouw	33,4	130,0
Milieu- en natuurwerk	32,6	75,2
Toerisme*	28,1	157,3
Totale sector	50,0	91,8

\* Kleine aantallen.

De werknemers uit de sportsector werkten gemiddeld het langst in de vorige (en enige) job in de sector, tezamen met de werknemers in de deelsector van de ontwikkelingssamenwerking, met gemiddeld 62,5 maanden of 5,2 jaar. Ook in de deelsectoren van de beroepsopleiding en het sociaal-cultureel volwassenenwerk was de gemiddelde jobduur hoger, met gemiddeld respectievelijk 61,7 en 57,3 maanden. De kortste gemiddelde jobduur vinden we terug in de deelsector van het toerisme, met 28,1 maanden of 2,3 jaar. Ook in het milieu- en natuurwerk en de samenlevingsopbouw is de gemiddelde duur lager vergeleken met de andere deelsectoren, en het gemiddelde voor de hele sector, met respectievelijk 32,6 en 33,4 maanden. Kijken we naar de totale gemiddelde anciënniteit voor de groep die meerdere jobs in de sector had, dan is deze het hoogst voor de samenlevingsopbouw, met 130 maanden of 10,8 jaar. Ook in de ‘onbekende’ deelsector was de gemiddelde jobduur hoog, met 117 maanden (9,7 jaar). We vinden de laagste gemiddelde anciënniteit voor de groep met meerdere jobs terug in de deelsector van het jeugdwerk, met 66,6 maanden of 5,5 jaar.

Kijken we tot slot naar de verschillende in gemiddelde duur voor de groep met 1 job en de werknemers die meerdere jobs uitoefenden, dan kunnen we stellen dat dit zeer klein is voor de deelsectoren van de ontwikkelingssamenwerking en educatie en het jeugdwerk. Dit duidt er hoogstwaarschijnlijk op dat slechts een minderheid meer dan 1 job in deze deelsectoren uitoefende.

Tabel 5.20 geeft voor de volledige groep ex-werknemers de functie weer die ze uitoefenden in hun vorige job in de socioculturele sector.

**Tabel 5.20      Functie ex-werknemers socioculturele sector, N=471\***

<b>Functie</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Professioneel medewerker (sociocultureel werker: educatief, jeugdwerker, monitor, ...)	232	49,3
Middenkader (diensthoofd, afdelingshoofd, stafmedewerker, ...)	110	23,4
Administratief of ondersteunend medewerker (administratie, boekhouding, onthaal, ...)	76	16,1
Directie (algemeen, personeel, financieel, ...)	30	6,4
Logistiek medewerker (schoonmaak, onderhoud)	23	4,9
<b>Totaal</b>	<b>471</b>	<b>100,0</b>

\* Er zijn 13 missings.

Bijna de helft van de bevroegde respondenten was tewerkgesteld als professioneel of sociocultureel medewerker. Bijna een kwart had een functie in het middenkader, als diensthoofd, afdelingshoofd, stafmedewerker, ... Dit sluit aan bij de eerdere vaststelling dat de grote meerderheid van de respondenten hooggeschoold is. 16% van de respondenten voerde een administratieve of ondersteunende functie uit. 6,4% oefenende een directiefunctie uit. Het kleinste aandeel respondenten was logistiek medewerker, 5%.

Tabel 5.21 geeft een overzicht van het type contract en de momenten waarop men werkte.

Tabel 5.21 Contracttype en momenten waarop men werkt

	N	%
<b>Contracttype (N=483)<sup>1</sup></b>		
Contract van onbepaalde duur	385	79,7
Contract van bepaalde duur	82	17,0
Contract voor bepaald werk	1	0,2
Vervangingscontract	10	2,1
Interim-contract	5	1,0
<b>Momenten waarop men werkt (N=474)<sup>2</sup></b>		
Overdag (altijd en alleen)	113	23,8
Overdag – soms in het weekend of ‘s avonds (‘occasioneel onregelmatig’)	338	71,3
Combinatie overdag, avond of weekend (‘onregelmatig’)	23	4,8

<sup>1</sup> Er is 1 missing.

<sup>2</sup> Er zijn 10 missings.

De grote meerderheid was aan het werk met een contract van onbepaalde duur, met bijna 80% van de respondenten. 17% gaf aan tewerkgesteld te zijn met een contract van bepaalde duur of een tijdelijk contract. Tijdens de interviews werd gesteld dat een mogelijke verklaring voor het verloop in de sector is dat een groot aandeel werknemers aan het werk is met een tijdelijk contract of een contract van bepaalde duur. 2,1% werkte met een vervangingscontract en 1% met een interimcontract. Het kleinste aandeel, met 0,2%, was tewerkgesteld met een contract voor een bepaald werk.

De respondenten konden aangeven in welke mate ze overdag, ‘s avonds of in het weekend werkten. Ze konden kiezen uit de opties ‘altijd’, ‘regelmatig’, ‘soms’ of ‘nooit’, en dit voor elk van de 3 momenten. Op basis hiervan komen we tot 3 categorieën. De eerste groep betreft werknemers die enkel en alleen overdag werkten, het ging om 23,8% van alle respondenten. Werknemers die altijd overdag werkten, maar soms in het weekend of ‘s avonds, vormen groep twee, met 71,3%. Het gaat om de werknemers die ‘occasioneel’ onregelmatig werken. De laatste groep tot slot betreffen werknemers die voor alle 3 de momenten aangaven ‘regelmatig’, ‘soms’ of zelfs ‘altijd’ te werken, het gaat om 4,8%. We beschouwen dit als de werknemers die onregelmatig werkten.

### 5.2.3 Conclusie

We stelden vast dat de sector vooral bestaat uit hooggeschoolden, met 83% van de respondenten. Bovendien zien we dat van de groep die een opleiding aan een hogeschool volgde, meer dan de helft afstudeerde in een richting die zeer nauw aansluit bij de sector (sociaal-cultureel werk, maatschappelijk werk, ...). Hierbij aansluitend oefende bijna 73% een functie van professioneel medewerker of in het middenkader uit. Op basis van de eerdere bevindingen stelden we tot slot vast dat de deelsector van de lokale diensteneconomie als ‘atypisch’ kan bestempeld worden, omwille van de activiteiten en de eerder lage lonen. Uit de analyse van het opleidingsniveau blijkt ook dat deze deelsector het hoogste aandeel laag- en middengeschoolden telt, wat opnieuw bevestigt dat deze sector ietwat anders is dan de overige deelsectoren. De grote meerderheid was aan het werk met een contract van onbepaalde duur, 17% werkte met een contract van bepaalde duur. We stelden tot slot vast dat slechts 23,8% van alle respondenten enkel en alleen overdag werkte, 71% werkte daarnaast af en toe ‘s avonds of in het weekend. Avond- en weekendwerk lijkt dus voor een groot deel van de werknemers uit de sector realiteit te zijn.

### 5.3 Vertrek uit de sector

We geven de belangrijkste bevindingen weer met betrekking tot het vertrek uit de sector. In eerste instantie gaan we in op de richting (werk, niet-werk) en de aard van vertrek (vrijwillig of onvrijwillig). Voor de werknemers die vrijwillig uit de sector zijn vertrokken zetten we de belangrijkste vertrekredenen op een rij.

#### 5.3.1 Uitstroomrichting

We zijn nagegaan of de uitstromers uit de sector nadien aan het werk zijn gegaan, en indien ja, of ze aan de slag zijn gegaan in een andere sector of in een andere deelsector binnen de socioculturele sector. Onderstaande tabel geeft deze resultaten weer.

Tabel 5.22 Uitstroomrichting, N=484

	Aantal werknemers	%
Naar werk	425	88,4
Intersectoraal	301	70,8
Intrasectoraal	124	29,2
Naar werkloosheid	59	12,2

Van de bevroegde uitstromers ging 88% opnieuw aan het werk. Van deze groep ging de grote meerderheid naar een andere sector, met 70,8%. 29,2% ging aan het werk in een andere deelsector. 12% van de vertrekkers vond geen werk na vertrek en was op het moment van de bevraging werkzoekend.

Tabel 5.23 geeft een overzicht van de uitstroomrichting naar persoonskenmerken.

Tabel 5.23 Uitstroomrichting naar persoonskenmerken, in %

	<i>N</i>	Uitstroom naar werk	<u>Intersectoraal</u>	<u>Intrasectoraal</u>	Uitstroom naar werkloosheid
<b>Geslacht<sup>1</sup></b>					
Man	157	88,5	74,8	25,2	11,5
Vrouw	325	87,4	68,7	31,3	12,6
<b>Leeftijdsklasse<sup>2</sup></b>					
18-25	21	81,0	58,8	41,2	19,0
26-35	240	92,5	68,5	31,5	7,5
36-45	118	89,8	73,6	26,4	10,2
46-55	79	74,7	59,5	20,3	25,3
>55	21	81,0	47,6	33,3	19,0
<b>Gezinssituatie<sup>3</sup></b>					
Inwonend kind	12	83,3	66,7	16,7	16,7
Samenwonend zonder kinderen	144	89,6	71,3	28,7	10,4
Samenwonend met kinderen	218	89,9	71,9	28,1	10,1
Eenoudergezin	22	81,8	66,7	33,3	18,2
Alleenstaand	79	81,0	67,2	32,8	19,0
<b>Opleidingsniveau</b>					
Laag- en middengespoold	82	91,5	69,6	30,4	8,5
Hooggeschoold	402	69,5	54,9	14,6	30,5

<sup>1</sup> Er zijn 2 missings.

<sup>2</sup> Er zijn 5 missings.

<sup>3</sup> Er zijn 9 missings.

De uitstroom naar werk is voor mannen en vrouwen ongeveer gelijkaardig. Meer mannen gingen wel naar een andere sector, terwijl iets meer vrouwen aan het werk gingen in een andere deelsector. Dit is ook zo als we naar de kolompercentages kijken (niet in tabel). Op basis van de administratieve data stelden we echter vast dat meer vrouwen dan mannen uitstroonden naar werk, hier zien we het omgekeerde. Naar leeftijd vonden de 26-35-jarigen in grootste mate werk na vertrek uit de sector, de 46-55-jarigen het minste. We stelden op basis van de administratieve data vast dat de jongste leeftijdsgroep in grootste mate uitstroomde, in de surveydata is deze groep echter ondervertegenwoordigd (cf. hoofdstuk 2). Kijken we naar de kolompercentages dan komen de aandelen echter overeen met de aandelen in de populatie. Voor de groep 46-55-jarigen was de uitstroom naar werkloosheid met 25,3% ook het grootst. Terwijl hun aandeel in de populatie 16,3% betrof, stroomde 34,5% uit naar werkloosheid. Samenwonenden met kinderen gingen in iets grotere mate naar werk dan de andere groepen. Zij gingen ook vooral naar een andere sector. De alleenstaanden gingen het vaakst naar werkloosheid, met 16,6% aandeel in de populatie en 25,9% in de groep uitstromers naar werkloosheid.

Naar scholingsniveau gaan de laag- en middengespoolden meer naar werk vergeleken met de hooggeschoolden. Kijken we echter naar de kolompercentages dan stromen de hooggeschoolden iets meer uit (86,6% uitstromers tegenover 83,1% in populatie), en de laag- en middengespoolden in iets mindere mate (13,4% tegenover 16,9%). De hooggeschoolden gingen ook in grotere mate naar een andere deelsector (90,3% tegenover 83,1%). De laag- en middengespoolden vonden dan weer in grotere mate geen werk na uitstroom, aangezien van de volledige groep (13,4%) 42,4% werkloos was.

We zijn nagegaan in welke mate de uitstroomrichting verschillen kent tussen de deelsectoren. Onderstaande tabel geeft de uitstroomrichting weer voor de verschillende deelsectoren.

Tabel 5.24 Uitstroomrichting, naar deelsector, in %, N=484

	N	Naar werk	<u>Inter-sectoraal</u>	<u>Intra-sectoraal</u>	Naar werkloosheid
Milieu- en natuurwerk	25	100,0	64,0	36,0	0,0
Ontwikkelingssamenwerking – en educatie	30	93,3	78,6	21,4	6,7
Samenlevingsopbouw	22	90,9	75,0	25,0	9,1
Beroepsopleiding	53	90,6	62,5	37,5	9,4
Jeugdwerk	97	87,6	68,2	31,8	12,4
Sport	32	87,5	89,3	10,7	12,5
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	104	87,5	73,6	26,4	12,5
Lokale diensteneconomie*	14	85,7	58,3	41,7	14,3
Onbekend	28	85,7	58,3	41,7	14,3
Integratie en inburgering*	20	85,0	76,5	23,5	15,0
Toerisme*	10	80,0	87,5	12,5	20,0
Cultuurspreiding	49	79,6	69,2	30,8	20,4
<b>Totaal</b>	<b>484</b>	<b>88,4</b>	<b>70,8</b>	<b>29,2</b>	<b>12,2</b>

\* Het aantal respondenten is voor deze deelsectoren zeer laag.

De respondenten die aan het werk waren in de deelsector van het milieu- en natuurwerk stroomden het meest uit naar werk, het gaat om de hele groep. Ook vanuit de ontwikkelingssamenwerking en – educatie (93,3%), de samenlevingsopbouw (90,9%) en de beroepsopleiding (90,6%) is de uitstroom naar werk hoog. Op basis van de administratieve data stelden we vast dat de werknemers in de sportsector, het sociaal-cultureel volwassenenwerk en de cultuurspreiding in grootste mate uitstroomden naar werk. De respondenten die aan het werk waren in de deelsectoren van het toerisme en de cultuurspreiding vonden het minste werk na vertrek uit de sector, al gaat het wel om respectievelijk 79,6% en 80%. De uitstroom naar werkloosheid was ook het grootst voor deze 2 groepen, met 20%. Op basis van de administratieve data bleek dat de werknemers uit de lokale diensteneconomie en de media het vaakst uitstroomden naar werkloosheid. We zien de hoogste uitstroom naar een andere sector vanuit de sport, met 89,3% en het toerisme, met 87,5%. Vanuit de deelsector van de lokale diensteneconomie was het aandeel vertrekkers dat naar een andere deelsector ging het grootst, met 41%. Dit is ook zo voor de ‘onbekende’ deelsector.

### 5.3.2 Aard van vertrek

We vroegen aan de vertrekkers op welke manier hun vorige job in de socioculturele sector eindigde. Onderstaande tabel geeft deze resultaten weer. Voor de verschillende mogelijkheden baseerden we ons op de literatuur en onderzoek ter zake, hiervoor verwijzen we naar hoofdstuk 1.

Tabel 5.25 Aard van vertrek, N=484

	Aantal werknemers	%
Vrijwillig ontslag/vertrek	319	65,9
Onvrijwillig ontslag/vertrek	90	18,6
Aflopen van tijdelijk contract of interimcontract	64	13,2
Gezondheidsredenen	10	2,1
Invaliditeit	1	0,2

Twee derde van de uitstromers is op eigen initiatief of vrijwillig uit de sector vertrokken. De meerderheid nam dus zelf ontslag of vertrok zelf uit de sector. 18,6% van de uitstromers gaf aan dat het vertrek op initiatief van de werkgever gebeurde, het gaat hierbij om ontslag op initiatief van de werkgever. Voor 13,2% was het aflopen van het contract de reden van vertrek. We stelden eerder vast dat in totaal 20% werkte met een tijdelijk contract. 2,1% vertrok uit de sector omwille van gezondheidsredenen en voor 1 persoon, of 0,2% van de groep uitstromers, was invaliditeit de reden van vertrek.

We kunnen de vergelijking maken met cijfers voor de private sector in Vlaanderen op basis van de resultaten van een onderzoek van Securex (2011). De resultaten van de studie zijn gebaseerd op steekproeven van werknemers in de private sector uit de databanken van het Sociaal Secretariaat van Securex. Het gaat in totaal om bijna 86 000 werknemers. Hieruit bleek dat in 2009, 33,5% van het verloop vrijwillig was, in 2010 ging het om 40,5%. Deze aandelen zijn een stuk lager dan de 65,9% in de socioculturele sector. Voor 36% was de reden van vertrek in 2009 ontslag door de werkgever, voor 2010 ging het om 41%. Met 18,6% was dit aandeel voor de socioculturele sector veel lager. In 2009 tot slot nam voor 18,9% van de uitstromers de tewerkstelling een einde door het aflopen van een tijdelijk contract, het jaar nadien was dit 21,1%. Voor de socioculturele sector is dit aandeel lager. Een mogelijke verklaring voor deze grote verschillen kan zijn dat het aandeel werknemers dat vrijwillig uit de sector stroomde groter was dan in de populatie, en het omgekeerde zo is voor de werknemers die werden ontslagen. Aangezien geen populatiegegevens over de aard van het vertrek in de databanken beschikbaar zijn, kunnen we hierover echter geen uitspraken doen.

### 5.3.2.1 Aard van vertrek en uitstroomrichting

We gingen de verdeling van de aard van het vertrek na volgens de uitstroom naar werk, en daarin inter- of intrasectoraal vertrek en uitstroom naar werkloosheid.

Tabel 5.26 Uitstroomrichting en aard van vertrek, in %, N=484

	Werk (N=425)	Intersectoraal (N=301)	Intrasectoraal (N=124)	Werkloosheid (N=59)
Vrijwillig ontslag/vertrek	71,8	72,1	71,0	23,7
Onvrijwillig ontslag/vertrek	15,5	14,6	17,7	40,7
Aflopen van tijdelijk contract of interimcontract	12,0	12,6	10,5	22,0
Gezondheidsredenen	0,7	0,7	0,8	11,9
Invaliditeit	0,0	0,0	0,0	1,7

Wat meteen opvalt, is dat werknemers die na vertrek uit de sector aan het werk zijn gegaan in veel grotere mate vrijwillig zijn vertrokken dan de werknemers die nadien werkloos werden, met 71,8% tegenover 23,7%. Van de werknemers die op het moment van de bevraging werkloos waren, was



meer dan 40% ontslagen. Dit is een stuk meer dan de 15,5% bij de werknemers die nadien aan het werk waren. Ook het aandeel dat uit de sector vertrok omwille van het aflopen van een tijdelijk contract is voor de groep werklozen groter, met 22% tegenover 12%. Dit geldt ook voor de gezondheidsredenen, met bijna 12% tegenover slechts 0,7%.

Zowel van de inter- als intrasectorale vertrekkers besliste meer dan 70% zelf om uit de (sub)sector te vertrekken. Het aandeel werknemers dat door onvrijwillig ontslag uit de sector stroomde is iets hoger voor de intrasectorale uitstromers, iets meer intersectorale uitstromers vertrokken dan weer omwille van het aflopen van een tijdelijk of interimcontract.

We zijn tot slot nagegaan in welke mate er een verband bestaat tussen de aard van het vertrek en de mate waarin iemand aan het werk is gegaan, door middel van een logistische regressie (= uitstroom naar werk). Tabel 5.27 geeft de bijhorende kansverhoudingen, standaard deviaties en het significantieniveau.

**Tabel 5.27** Uitstroomrichting naar aard van vertrek, logistische regressie

	Odds ratio	Standaard deviatie	P>t
Onvrijwillig ontslag	0,126	0,362	0,0001
Aflopen tijdelijk contract	0,180	0,413	0,0001
Vertrek om andere redenen	0,017	0,730	0,0001

\* Referentiecategorie = vrijwillig ontslag.

De werknemers die onvrijwillig vertrokken zijn uit de sector hebben minder kans om een job te vinden dan werknemers die vrijwillig zijn vertrokken. Dit is ook zo voor werknemers waarvan het tijdelijk contract afliep en werknemers die om andere redenen vertrokken zijn. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat werknemers die zelf beslissen om de sector te verlaten al een nieuwe job hebben, of al bezig zijn met de zoektocht naar werk.

### 5.3.2.2 Aard van vertrek naar deelsector

We zijn nagegaan in welke mate er verschillen bestaan in de aard van het vertrek naar deelsector. Onderstaande tabel geeft voor de verschillende deelsectoren de aandelen van de respondenten weer, verdeeld over de types van vertrek. We rangschikten de deelsectoren naar het aandeel vrijwillig vertrek (van hoog naar laag).

Tabel 5.28 Aard van vertrek, naar deelsector, in %, N=484

	N	Vrijwillig vertrek	Onvrijwillig vertrek	Aflopen tijdelijk contract	Andere reden
Lokale diensteneconomie	14	78,6	14,3	0,0	7,1
Ontwikkelingssamenwerking – en educatie	30	73,3	13,3	10,0	3,3
Jeugdwerk	97	73,2	15,6	6,2	2,0
Samenlevingsopbouw	22	68,2	13,6	18,2	0,0
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	104	67,3	15,4	15,4	1,9
Onbekend	28	64,3	21,4	14,3	0,0
Cultuurspreiding	49	61,2	22,4	16,3	0,0
Beroepsopleiding	53	60,4	28,3	7,5	3,8
Integratie en inburgering	20	60,0	5,0	30,0	5,0
Milieu- en natuurwerk	25	60,0	24,0	16,0	0,0
Sport	32	59,4	18,7	15,6	6,2
Toerisme	10	40,0	20,0	40,0	0,0
<b>Totaal</b>	<b>484</b>	<b>65,9</b>	<b>18,6</b>	<b>13,2</b>	<b>2,3</b>

Uit de deelsector van de lokale diensteneconomie vertrok het grootste aandeel van de uitstromers op vrijwillige basis, met 78,6%. Ook voor de deelsectoren van de ontwikkelingssamenwerking en het jeugdwerk was het vrijwillig vertrek hoog, met respectievelijk 73,3% en 73,2%. De laagste vrijwillige uitstroom vinden we in de deelsectoren van het toerisme en de sport, met respectievelijk 40% en 59% van de uitstromers die op eigen initiatief uit de deelsector vertrokken. In de deelsector van het toerisme is dit vooral te wijten aan het hoge aandeel werknemers dat vertrok uit de sector omwille van het aflopen van een tijdelijk contract. Tijdens het interview met de sector werd aangegeven dat tijdens de vakantieperiodes vaak werknemers worden aangeworven op tijdelijke basis, dit kan dus een mogelijke verklaring zijn. Ook in de deelsector van de integratie en inburgering is dit aandeel hoog, met 30% van de uitstromers die vertrokken omwille van het aflopen van een tijdelijk contract. Het onvrijwillig vertrek was voor deze deelsector bovendien het kleinst, met slechts 5% van de uitstromers die ontslagen werden. In de deelsectoren van het jeugdwerk, de lokale diensteneconomie en de beroepsopleiding zien we het minst verloop omwille van tijdelijke contracten. De deelsector van de beroepsopleiding kende dan weer het grootste aandeel onvrijwillige uitstroom, met 28%.

### 5.3.3 Wie vertrekt vrijwillig uit de (vorige job in) de sector?

We zijn nagegaan in welke mate er verschillen bestaan in de aard van het vertrek naar persoons- en jobkenmerken. We voerden hiervoor een logistische regressie uit, voor vrijwillig vertrek. We nemen verschillende persoonskenmerken mee (geslacht, leeftijdsklasse, gezinstype, opleidingsniveau), als ook kenmerken van de job en/of organisatie (organisatiegrootte, functie, regime, contracttype en momenten waarop men werkt).

Tabel 5.29 geeft de resultaten weer voor het vrijwillig vertrek. Deze resultaten drukt de kans uit op vrijwillig vertrek, tegenover vertrek omwille van een andere reden, naar de verschillende persoons- en jobkenmerken. Hierbij wordt de kans steeds afgezet tegenover de kans van een referentiepersoon. In de tabel worden de odds ratio's (of kansverhoudingen), standaard deviaties en bijhorende significantieniveaus weergegeven. We geven bovendien voor elke variabele aan wat de refe-

rentiecategorie is. De categorieën van variabelen waarvan het effect significant is staan in het vet gedrukt.

Tabel 5.29 Logistische regressie vrijwillig vertrek, odds ratio's

	Odds ratio	Standaard deviatie	P>t
<i>Alleenstaand</i>	<i>Referentiecategorie</i>		
<b>Inwonend kind en andere inwonende</b>	<b>0,140</b>	<b>0,812</b>	<b>0,016</b>
Koppels zonder kinderen	1,326	0,322	0,381
<b>Koppels met kinderen</b>	<b>1,634</b>	<b>0,320</b>	<b>0,102</b>
Eenoudergezin	1,223	0,606	0,739
<b>Man</b>	<b>1,573</b>	<b>0,265</b>	<b>0,088</b>
Hooggeschoold	1,735	0,367	0,134
<i>18-25</i>	<i>Referentiecategorie</i>		
26-35	1,568	0,525	0,391
36-45	1,282	0,569	0,662
46-55	0,650	0,579	0,457
<b>55-65</b>	<b>0,278</b>	<b>0,759</b>	<b>0,091</b>
<i>Sociaal-cultureel volwassenenwerk</i>	<i>Referentiecategorie</i>		
Beroepsopleiding	0,682	0,426	0,370
Jeugdwerk	1,247	0,364	0,544
Samenlevingsopbouw	1,206	0,586	0,749
<b>Lokale diensteneconomie</b>	<b>6,050</b>	<b>1,083</b>	<b>0,096</b>
Cultuurspreiding	0,732	0,433	0,472
Ontwikkelingssamenwerking	1,338	0,525	0,579
Sport	1,206	0,518	0,718
Integratie en inburgering	0,879	0,622	0,836
Milieu- en natuurwerk	0,766	0,542	0,622
Toerisme	0,443	0,832	0,327
Onbekende deelsector	1,853	0,550	0,262
<i>Professioneel medewerker</i>	<i>Referentiecategorie</i>		
Directie	0,822	0,510	0,701
Middenkader	1,026	0,301	0,931
Administratief medewerker	0,583	0,357	0,131
Logistiek medewerker	0,468	0,642	0,237
Deeltijds regime	1,118	0,248	0,653
<i>Contract van onbepaalde duur</i>	<i>Referentiecategorie</i>		
<b>Contract van bepaalde duur</b>	<b>0,268</b>	<b>0,265</b>	<b>0,0001</b>
Contract voor bepaald werk	1,813	1,276	0,641
Vervangingscontract	0,584	0,495	0,277
<b>Interimcontract</b>	<b>0,107</b>	<b>1,050</b>	<b>0,033</b>

Tabel 5.29 Logistische regressie vrijwillig vertrek, odds ratio's. Vervolg

	Odds ratio	Standaard deviatie	P>t
<i>Altijd overdag</i>	<i>Referentiecategorie</i>		
Vooral overdag	1,210	0,275	0,489
Vooral 's avonds	2,378	1,574	0,581
Vooral in het weekend	4,287	1,102	0,186
Altijd 's avonds of in het weekend	0,740	1,031	0,770
<i>Minder dan 5 werknemers</i>	<i>Referentiecategorie</i>		
5-9 werknemers	0,799	0,350	0,522
10-19 werknemers	1,296	0,370	0,483
<b>20-49 werknemers</b>	<b>1,970</b>	<b>0,369</b>	<b>0,066</b>
<b>50-99 werknemers</b>	<b>2,489</b>	<b>0,443</b>	<b>0,040</b>
100-199 werknemers	0,748	0,551	0,598
200-299 werknemers	7,846	1,300	0,113
300-500 werknemers	1,190	0,820	0,832
Meer dan 500 werknemers	1,154	1,193	0,904

\* Referentiepersoon: man, alleenstaand, 18-25 jaar, hooggeschoold, deelsector sociaal-cultureel volwassenenwerk, professioneel medewerker, deeltijds regime, contract van onbepaalde duur, regelmatige momenten (= altijd overdag), organisatie minder dan 5 werknemers.

Wat betreft de persoonskenmerken zien we geen significante effecten voor opleidingsniveau. Mannen hebben anderhalf meer kans om vrijwillig te vertrekken dan vrouwen. Naar gezinstype zien we enkel een significant effect voor inwonende kinderen en koppels met kinderen: zij hebben respectievelijk in mindere mate (14%) en in grotere mate (1,6 keer) dan werknemers die alleenstaand zijn de kans om vrijwillig te vertrekken. We vinden dus bevestiging voor de hypothese dat de werknemers met kinderen in grotere mate vrijwillig vertrekken uit de sector dan alleenstaanden. Enkel voor de leeftijdsgroep van 55-65 jaar is het effect significant: deze werknemers hebben minder kans om vrijwillig te vertrekken dan de jongste leeftijdsgroep.

Naar functie, regime en momenten waarop men werkt stellen we geen significante effecten vast. We vinden een significant effect naar deelsector van de lokale diensteneconomie. De kans om vrijwillig te vertrekken is daar maar liefst 6 keer hoger dan in de deelsector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Naar contracttype hebben werknemers met een contract van bepaalde duur een kleinere kans om op eigen initiatief de sector te verlaten, vergeleken met werknemers die tewerkgesteld zijn met een contract van onbepaalde duur, het gaat om 27% van de kans van deze groep. Ook voor interimcontracten is het effect significant, zij het in iets mindere mate: deze groep vertrekt in nog mindere mate op vrijwillige basis, met 10% van de kans van een werknemer met een contract van onbepaalde duur. Naar grootte van de organisatie tot slot stellen we vast dat werknemers die aan het werk zijn in een organisatie met 20-49 of 50-99 werknemers in grotere mate vrijwillig vertrekken, met bijna het dubbele (20-49) en meer dan het dubbele (50-99) van de kans van een werknemer die in een organisatie met minder dan 5 werknemers werkt.

### 5.3.4 Conclusie

Bijna 66% van de respondenten is op vrijwillige basis uit de (deel)sector vertrokken. Dit aandeel is een stuk hoger dan de resultaten van Securex (2010) voor de volledige private sector, waar in 2009 33,5% vrijwillig vertrok en in 2010 40,0%. Mogelijk is deze groep dus oververtegenwoordigd tegen-

over hun aandeel in de populatie, al kunnen we daarover niet met zekerheid uitspraken doen. 18,6% werd ontslagen door de werkgever, wat dan weer lager is dan de cijfers voor de volledige private sector (36% en 41%). Dit maakt de hypothese dat de verdeling in de responsgroep anders is dan deze in de populatie nog meer plausibel. 13,2% vertrok uit de sector omwille van het aflopen van een tijdelijk contract – dit aandeel is dan weer lager dan voor de volledige private sector op basis van de gegevens van Securex (2011). Een mogelijke hypothese bestond erin dat de uitstroom uit de sector mede zo hoog was omwille van het groot aantal tijdelijk contracten. We zagen eerder dat 20% een tijdelijk contract had, en dat voor 13,2% dit een reden was van vertrek. Mogelijk speelt dit effect vooral mee in bepaalde deelsectoren, aangezien het aandeel dat vertrok door het aflopen van een tijdelijk contract 40% en 30% bedroeg voor respectievelijk het toerisme en de deelsector van integratie en inburgering. We stelden tot slot vast dat koppels met kinderen een grotere kans hebben om vrijwillig te vertrekken dan alleenstaanden. Eerder bleek (cf. hoofdstuk 4) dat koppels met kinderen een kleinere uitstroomkans hebben dan alleenstaanden om de sector te verlaten, maar op basis van de analyse van de survey blijkt wel dat deze groep een grotere kans heeft om vrijwillig uit de sector te vertrekken. De hypothese als zou deze groep in grotere mate uit de sector vertrekken, lijkt dus deels bevestigd te worden.

#### 5.4 Redenen van vrijwillig vertrek

Aan de uitstromers die vrijwillig uit de sector zijn vertrokken, hebben we gevraagd wat de redenen waren voor vertrek. We hebben hiervoor 33 mogelijke vertrekredenen opgesteld. Deze werden opgesteld op basis van de beschikbare literatuur ter zake, eerder onderzoek, de interviews met de deelsectoren, werkgevers- en werknemersorganisaties en overleg en feedback met de stuurgroep. Tabel 5.30 geeft een overzicht van de resultaten. Aangezien de respondenten meerdere redenen konden opgeven gaat het om het aandeel respondenten dat aangeeft dat een bepaalde reden van toepassing is. We bespreken nadien de 10 meest aangehaalde en de 10 minst aangehaalde redenen om te vertrekken.

Tabel 5.30 Redenen voor vrijwillig vertrek, N=319

	N	%
Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	177	55,5
Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	131	41,1
Ontevreden over de doorgroeimogelijkheden in de organisatie	119	37,3
Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende	119	37,3
Ontevreden over verloning	108	33,9
Te weinig waardering voor mijn werk	101	31,7
Een hoger loon in een andere organisatie	98	30,7
Ontevreden over de inhoud van mijn job	98	30,7
Te hoge werkdruk	93	29,2
Het geleverde werk had te weinig impact of resultaat	92	28,8
Een job met meer verantwoordelijkheden in een andere organisatie	91	28,5
Te weinig uitdaging in mijn werk	83	26,0
Ik werkte onder mijn niveau	83	26,0
Teveel avond- en weekendwerk	81	25,4
Door de afhankelijkheid van subsidies was mijn job onzeker	77	24,1
Ontevreden over de sfeer tussen de collega's	74	23,2
Onregelmatige werkuren	68	21,3
De job was moeilijk te combineren met mijn privéleven	66	20,7
Een job met meer zelfstandigheid in een andere organisatie	62	19,4
Ik zag deze job als een opstap voor mijn verdere loopbaan	60	18,8
De job was niet wat ik ervan verwachtte	59	18,5
Te weinig verantwoordelijkheden	56	17,6
Ik paste niet in het team/de organisatie	52	16,3
De job was moeilijk te combineren met mijn gezinsleven	51	16,0
Te weinig afwisseling in mijn taken	47	14,7
Ontevreden over de job in het algemeen	47	14,7
Te weinig vrijheid in mijn werk	39	12,2
Ik kon me niet terugvinden in de waarden van de organisatie	37	11,6
Geen uitzicht op een loopbaan (vb. vast contract)	36	11,3
De job sloot niet aan bij de opleiding die ik gevolgd heb	30	9,4
Ik kreeg op deze manier een eerste kans om werkervaring op te doen, maar het was nooit mijn bedoeling om in de sector te blijven	29	9,1
Te weinig flexibiliteit in mijn werktijden	28	8,8
De fysieke belasting	22	6,9

#### 5.4.1 Top 10 belangrijkste redenen

##### 1. 'Ontevreden over de manier van werken in de organisatie'

Ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie was voor de grootste groep uitstromers een reden om de sector te verlaten. 55,5% van de respondenten gaf dit als vertrekreden aan. Op basis van de interviews met de deelsectoren werd dit als mogelijke hypothese naar voor geschoven. De sectoren gaven aan dat mogelijke ontevredenheid kan bestaan bij de werknemers omtrent

de werking van de organisatie omwille van de soms lage professionaliseringsgraad binnen de organisaties, het gebrek aan een uitgebouwd personeelsbeleid, het vaak hoge beleidsmatig karakter, veel administratie, enzovoort. Dit zijn kenmerken die samenhangen met de veelal kleine organisatiegrootte.

## 2. 'Een job met een interessantere jobinhoud in een andere organisatie'

41,1% gaf dit aan als vertrekreden. Voor deze groep was er dus een aantrekkelijk jobalternatief (cf. conceptueel model). Het gaat hier om een 'pullfactor', of een externe factor die de werknemer als het ware 'wegtrekt' van de organisatie. Het belangrijkste kenmerk van dit alternatief is een job die interessanter is naar inhoud. We stelden eerder vast dat de jobinhoud de belangrijkste reden was voor de respondenten om te kiezen voor de job in de sector, dit blijkt ook een belangrijke vertrekreden te zijn.

## 3. 'Ontevreden over de doorgroeimogelijkheden in de organisatie' en 'Ontevreden over de relatie met de leidinggevende'

Voor telkens 37,3% was dit een reden om de vorige job in de sector te verlaten. Beperkte doorgroeimogelijkheden werd door de sector als mogelijke hypothese voor vertrek aangereikt. De reden hiervoor is dat de socioculturele sector gekenmerkt wordt door veel kleine organisaties, waar vaak slechts enkele werknemers aan het werk zijn. Dit maakt dat de doorgroeimogelijkheden beperkt zijn. Een kenmerk van een kleine organisatie is immers een eerder vlakke loopbaanstructuur (cf. Delmotte et al., 2002). Dit maakt dat werknemers weinig perspectieven hebben. Ook voor de ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende kan de organisatiegrootte mogelijk een rol spelen. De kleinschaligheid van het aantal werknemers maakt dat de relatie met de leidinggevende mogelijk belangrijker is dan in een grote organisatie, omdat hier meer contact en interactie is (cf. Delmotte et al., 2002).

Uit een onderzoek uitgevoerd door Securex en Vacature in 2011 bij in totaal 2 850 hoger opgeleide werknemers, bleek dat onduidelijkheid of ontevredenheid over de loopbaanmogelijkheden de belangrijkste vertrekreden was. Ontevredenheid of een slechte relatie met de leidinggevende staat op de derde plaats, wat ook voor de socioculturele sector het geval is.

## 4. 'Ontevredenheid over de verloning'

34% van de vertrekkers gaf dit aan als reden voor vertrek. Tijdens de eerste gesprekken gaf de sector dit als mogelijke reden voor vertrek aan, aangezien de lonen relatief laag zijn in vergelijking met Vlaanderen en sommige andere sectoren. We stelden dit ook vast in de analyse van de administratieve data. Nuancering is echter belangrijk, aangezien we niet beschikten over gegevens met betrekking tot het opleidingsniveau en/of de functies van de werknemers. We stelden echter wel vast dat meer dan de helft van de vertrekkers uit de sector nadien meer verdienden. Ontevredenheid over de arbeidsvoorwaarden kwam uit het onderzoek van Securex en Vacature (2011) als vierde belangrijke vertrekreden uit de bus. Hieronder valt echter meer dan louter verloning, zoals bijvoorbeeld de werktijden, verlofregeling, enzovoort.

## 5. 'Te weinig waardering voor het geleverde werk'

31,7% van de vertrekkers gaf aan dat dit een reden was om op te stappen.

#### 6. 'Een job met een hoger loon in een andere organisatie' en 'Ontevreden met de inhoud van de job'

Telkens 30,7% gaf dit als vertrekreden aan. Bij de eerste reden speelt opnieuw het loon een rol. Hier gaat het niet om het loon als 'pushfactor' van vertrek (= de hoogte van het loon dat de werknemers ertoe aanzet de job te verlaten), maar als 'pullfactor'. Het gaat immers om een andere job met een loon, waardoor de werknemer wordt 'weggetrokken' uit de job. Ook ontevredenheid over de inhoud van de job staat op de zesde plaats als vertrekreden. We stellen dus vast dat de jobinhoud zowel een belangrijke instroomreden was, alsook een reden om de job te verlaten.

#### 7. 'Te hoge werkdruk'

29,2% gaf aan dat de een te hoge werkdruk een reden was om te vertrekken. Verschillende interviewpartners reikten dit als hypothese aan, aangezien sommige deelsectoren gekenmerkt worden door onregelmatige uren en een hoge werkdruk. We zagen eerder inderdaad dat een relatief groot aandeel van de werknemers ook regelmatig 's avonds en in het weekend werkte.

#### 8. 'Het geleverde werk had te weinig impact of resultaat'

28,8% van de respondenten gaf dit als vertrekreden aan. Ook dit werd aangegeven tijdens de interviews. Er werd gesteld dat werknemers vaak beginnen in de sector vanuit een maatschappelijk engagement. Dit bleek ook uit de analyse van de instroomredenen. De job wordt vaak gekozen omdat hiermee iets kan bereikt worden, mensen kunnen geholpen worden, ... Dit is in de praktijk echter vaak niet het geval, aangezien resultaat soms lang uitblijft of het werk niet alleen bestaat uit werken met de doelgroep of 'in het veld', maar ook uit beleidsmatige en administratieve taken. Bovendien werd tijdens de interviews opgemerkt dat er vaak geen duidelijk omschreven doelstellingen zijn, waardoor resultaat niet zichtbaar of meetbaar is.

#### 9. 'Een job met meer verantwoordelijkheden in een andere organisatie'

Dit was voor 28,5% van de respondenten een reden om de vorige job in de sector te verlaten. Het gaat hier opnieuw om een 'pullfactor' met betrekking tot de jobinhoud.

#### 10. 'Te weinig uitdaging in mijn werk' en 'Mijn werk was onder mijn niveau'

Telkens iets meer dan een kwart gaf aan dat dit een reden was om te vertrekken uit de vorige job in de sector. Ook hier gaat het om de jobinhoud.

We stellen vast dat de redenen om te vertrekken uit de sector zeer divers zijn. Op basis van de interviews werd aangenomen dat arbeidsvoorwaarden, en dan vooral loon, belangrijke redenen zijn om uit de sector te vertrekken. We zien verloning inderdaad 2 keer terugkomen in de top 10, 1 keer als pushfactor ('ontevreden over het loon') en 1 keer als pullfactor ('een job met een hoger loon in een andere organisatie'). We stellen wel vast dat de meeste vertrekredenen in de top 10 betrekking hebben op de inhoud van de job.

### 5.4.2 Top 10 minst belangrijke redenen

De *fysieke belasting van de job* werd door de minste respondenten als vertrekreden aangegeven, met 6,9%. Dit is niet verrassend, aangezien de sector vooral bestaat uit bediendenjobs, en slechts weinig



jobs echt fysieke arbeid veronderstellen. 8,8% vond dat *te weinig flexibiliteit in de werktijden* een reden was om te vertrekken. Door de sector zelf en verschillende deelsectoren werd aangegeven dat de sector juist veel flexibiliteit biedt naar werkuren, dus dit is niet onverwacht. 9,1% gaf aan dat de *job in de sector een eerste werkervaring was*, maar dat men niet van plan was in de sector te blijven. Vanuit de sector werd echter verwacht dat dit voor een groter deel van de vertrekkers het geval zou zijn, aangezien in de sector een ‘draaideur-effect’ speelt. Jongeren komen hierbij in de sector terecht en doen hier een eerste werkervaring op, maar men heeft vaak niet de intentie in de sector te blijven. Dit blijkt dus niet het geval te zijn. Belangrijk is natuurlijk dat deze groep ondervertegenwoordigd is in de respons, hiermee moet dus rekening gehouden worden.

9,4% gaf aan dat het feit dat de *job niet aansloot op de gevolgde opleiding* een reden was om te vertrekken. 11,3% gaf aan dat *geen uitzicht op een loopbaan*, of een vast contract, een reden was om de sector te verlaten. Dit aandeel is laag, en dat is verrassend, aangezien bij de sector en verschillende deelsectoren het vermoeden leefde dat dit een heel belangrijke reden was om de sector te verlaten. Omwille van de subsidieafhankelijkheid van de sector kunnen organisaties in de sector vaak geen vast contract, of een contract onbepaalde duur, aanbieden. Het is echter zo dat de meerderheid van de respondenten beschikte over een contract onbepaalde duur, wat dus ook een effect heeft gehad op de vertrekredenen. 11,6% van de uitstromers vertrok uit de sector omdat men *zich niet kon terugvinden in de waarden van de organisatie*.

12,2% vertrok uit de sector omdat het *werk te weinig vrijheid* bood. Dit is verrassend, aangezien de vrijheid in het werk net als een troef van de sector wordt beschouwd, en verschillende interviewpartners bovendien vermoedden dat dit vaak net een reden is om de sector wel te verlaten. Volgens hen biedt de sector vaak teveel vrijheid, wat problematisch kan zijn voor personen die belang hechten aan begeleiding en sturing. 14,7% vertrok uit de sector vanuit *algemene jobontevredenheid*. 14,7% vond dat de *job te weinig afwisseling* bood. 16% omdat *de job moeilijk te combineren was met het gezinsleven*. Een hypothese op basis van de interviews is dat werknemers vaak vertrekken uit de sector omdat de afwisselende en onregelmatige uren moeilijk te combineren zijn met het gezinsleven. Het aandeel vertrekkers dat hierom vertrekt is echter laag, deze hypothese lijkt dus niet bevestigd te worden op basis van dit onderzoek. 16,3% tot slot gaf aan dat hij of zij niet paste in het team of de organisatie, en dat dit een reden was om de vorige job te verlaten.

### 5.4.3 Drie belangrijkste redenen van vertrek

93% van de respondenten gaf meer dan 1 vertrekreden aan. Aan deze groep vroegen we om aan te geven wat de ‘top 3’ van belangrijkste vertrekredenen was. Tabel 5.31 geeft deze informatie weer.

Tabel 5.31 Top 3 vertrekredenen\*

	Vertrekreden	%
1	Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	10,4
2	Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	10,1
3	Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende	11,2

\* 298 (94%) respondenten gaf een belangrijkste reden, 288 (90,8%) gaven er 2 en 268 (84,5%) gaven er 3.

Van de respondenten die meerdere vertrekredenen aangaven, vond de grootste groep ‘een job met een interessantere jobinhoud’ de belangrijkste reden om te vertrekken, met 10,4%. Ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie was de tweede belangrijkste reden, met 10% van de

respondenten die dit aangaf. De top 3 wordt afgemaakt door ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende, waarvan 11,2% van de respondenten aangaf dat dit de derde belangrijkste reden was.

#### 5.4.4 Vertrekredenen naar persoonskenmerken

We geven achtereenvolgens een overzicht van de vertrekredenen en de top 3 naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

##### 5.4.4.1 Vertrekredenen naar geslacht

Tabel 5.32 geeft de verschillende vertrekredenen weer voor mannen en vrouwen afzonderlijk. We geven telkens aan of de verschillen tussen deze groepen al dan niet significant zijn (Chi-kwadraat), de significante verschillen zijn vetgedrukt. Tabel 5.33 geeft voor beide groepen de 3 belangrijkste vertrekredenen weer.

Tabel 5.32 Vertrekredenen, naar geslacht, in %, N=317\*

	Man	Vrouw	Chi <sup>2</sup>
Ontevreden over verloning	28,2	37,0	ns
<b>Te hoge werkdruk</b>	<b>20,0</b>	<b>34,1</b>	<b>**</b>
Onregelmatige werkuren	17,3	23,5	ns
<b>Te veel avond- en weekendwerk</b>	<b>20,0</b>	<b>28,4</b>	<b>(*)</b>
Te weinig flexibiliteit in mijn werktijden	7,3	9,6	ns
Te weinig afwisseling in mijn taken	19,1	12,5	ns
<b>Te weinig vrijheid in mijn werk</b>	<b>16,3</b>	<b>9,6</b>	<b>(*)</b>
Te weinig uitdaging in mijn werk	30,0	23,5	ns
Te weinig verantwoordelijkheden	20,0	15,8	ns
Ontevreden over de inhoud van mijn job	26,3	32,7	ns
<b>Ik werkte onder mijn niveau</b>	<b>31,8</b>	<b>22,6</b>	<b>(*)</b>
De job sloot niet aan bij de opleiding die ik gevolgd heb	8,2	10,1	ns
<b>Ik zag deze job als een opstap voor mijn verdere loopbaan</b>	<b>23,6</b>	<b>16,3</b>	<b>(*)</b>
Ik kreeg op deze manier een eerste kans om werkervaring op te doen, maar het was nooit mijn bedoeling om in de sector te blijven	5,4	11,0	ns
Ontevreden over de doorgroei mogelijkheden in de organisatie	41,8	34,6	ns
Geen uitzicht op een loopbaan (vb. vast contract)	10,9	11,5	ns
Het geleverde werk had te weinig impact of resultaat	25,4	30,3	ns
<b>Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende</b>	<b>27,3</b>	<b>42,3</b>	<b>**</b>
<b>Ontevreden over de manier van werken in de organisatie</b>	<b>44,5</b>	<b>61,0</b>	<b>**</b>
Ontevreden over de job in het algemeen	14,5	15,0	ns
<b>Te weinig waardering voor mijn werk</b>	<b>21,8</b>	<b>36,5</b>	<b>**</b>
<b>Ontevreden over de sfeer tussen de collega's</b>	<b>15,4</b>	<b>26,9</b>	<b>**</b>
Ik paste niet in het team/de organisatie	12,7	17,8	ns
<b>De fysieke belasting</b>	<b>1,8</b>	<b>9,6</b>	<b>**</b>
De job was niet wat ik ervan verwachtte	19,1	17,8	ns
Ik kon me niet terugvinden in de waarden van de organisatie	8,2	13,0	ns
<b>De job was moeilijk te combineren met mijn privéleven</b>	<b>14,5</b>	<b>24,0</b>	<b>*</b>
De job was moeilijk te combineren met mijn gezinsleven	14,5	16,8	ns
Door de afhankelijkheid van subsidies was mijn job onzeker	22,7	25,0	ns
<b>Een job met meer verantwoordelijkheden in een andere organisatie</b>	<b>35,4</b>	<b>25,0</b>	<b>*</b>
Een job met meer zelfstandigheid in een andere organisatie	21,8	17,8	ns
Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	45,4	38,5	ns
Een hoger loon in een andere organisatie	28,2	32,2	ns

\* Er zijn 2 missings.

Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Tabel 5.33 Top 3 vertrekredenen, naar geslacht, in %

Mannen		
1	Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	18,3
2	Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	9,4
3	Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende/ontevreden over verloning	7,4
Vrouwen		
1	Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	9,5
2	Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende	10,0
3	Ontevreden over de verloning	7,0

De meeste mannen gaven aan dat ze uit de sector zijn vertrokken omwille van een andere interessantere jobinhoud (45,4%), ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie (45%) en ontevreden over de doorgroeimogelijkheden in de organisatie (42%). Op de vraag wat de 3 belangrijkste redenen voor vertrek waren blijven de nummers 1 en 2 hetzelfde, maar ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende en de verloning werden door de meeste mannen als derde reden aangehaald. Voor vrouwen ziet deze top 3 er enigszins anders uit. Maar liefst 60% gaf aan vertrokken te zijn omwille van ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie. 42,3% zag in de relatie met de leidinggevende een reden om te vertrekken en 38,5% vond een job met een interessantere jobinhoud in een andere organisatie. Op de vraag wat de 3 belangrijkste redenen van vertrek waren blijven nummers 1 en 2 behouden, maar ontevredenheid over de verloning was voor de grootste groep de derde belangrijkste reden om te vertrekken.

Vrouwen vertrokken in grotere mate dan mannen uit de sector omwille van een te hoge werkdruk, ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie, de relatie met de leidinggevende, de sfeer tussen de collega's, te weinig waardering voor het geleverde werk, de combinatie met het privéleven en fysieke belasting. Mannen gaven dan weer in grotere mate aan vertrokken te zijn omdat er te weinig vrijheid was in het werk, omdat het werk onder hun niveau was, omdat de job een opstap was voor de verdere loopbaan en omdat ze een job met meer verantwoordelijkheden in een andere organisatie vonden. Al deze verschillen zijn bovendien significant. Waar vrouwen in grotere mate lijken te vertrekken omwille van de uren, werkdruk en verhoudingen op het werk, kozen mannen er in grotere mate voor de job te verlaten omwille van de inhoud van het werk en loopbaanmogelijkheden.

#### 5.4.4.2 Vertrekredenen naar leeftijd

We maken hierbij het onderscheid tussen werknemers jonger en werknemers ouder dan 35 jaar. Indien er belangrijke verschillen zijn voor de groep 18-25-jarigen, dan geven we dit apart weer. Ook hier staan de significante verschillen vetgedrukt.

Tabel 5.34 Vertrekredenen, naar leeftijd, in %, N=318\*

	-35	+35	Chi²
Ontevreden over verloning	34,9	32,6	ns
Te hoge werkdruk	32,2	25,2	ns
<b>Onregelmatige werkuren</b>	<b>25,7</b>	<b>15,6</b>	<b>*</b>
<b>Te veel avond- en weekendwerk</b>	<b>33,3</b>	<b>14,8</b>	<b>***</b>
Te weinig flexibiliteit in mijn werktijden	10,9	5,9	ns
Te weinig afwisseling in mijn taken	16,4	12,6	ns
Te weinig vrijheid in mijn werk	13,7	9,6	ns
Te weinig uitdaging in mijn werk	28,4	22,2	ns
Te weinig verantwoordelijkheden	19,7	14,1	ns
Ontevreden over de inhoud van mijn job	32,8	27,4	ns
Ik werkte onder mijn niveau	24,6	27,4	ns
De job sloot niet aan bij de opleiding die ik gevolgd heb	11,5	6,7	ns
Ik zag deze job als een opstap voor mijn verdere loopbaan	20,8	16,3	ns
<b>Ik kreeg op deze manier een eerste kans om werkervaring op te doen, maar het was nooit mijn bedoeling om in de sector te blijven</b>	<b>14,7</b>	<b>1,5</b>	<b>***</b>
Ontevreden over de doorgroeimogelijkheden in de organisatie	38,2	35,5	ns
Geen uitzicht op een loopbaan (vb. vast contract)	12,0	10,4	ns
Het geleverde werk had te weinig impact of resultaat	31,1	25,2	ns
Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende	36,6	37,8	ns
Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	54,1	57,0	ns
<b>Ontevreden over de job in het algemeen</b>	<b>18,0</b>	<b>10,4</b>	<b>*</b>
Te weinig waardering voor mijn werk	31,1	31,8	ns
Ontevreden over de sfeer tussen de collega's	21,3	25,2	ns
Ik paste niet in het team/de organisatie	16,9	14,8	ns
De fysieke belasting	7,6	5,9	ns
De job was niet wat ik ervan verwachtte	19,1	17,0	ns
Ik kon me niet terugvinden in de waarden van de organisatie	12,0	10,4	ns
<b>De job was moeilijk te combineren met mijn privéleven</b>	<b>28,4</b>	<b>10,4</b>	<b>***</b>
De job was moeilijk te combineren met mijn gezinsleven	20,2	10,4	ns
Door de afhankelijkheid van subsidies was mijn job onzeker	23,5	25,2	ns
Een job met meer verantwoordelijkheden in een andere organisatie	27,3	30,4	ns
Een job met meer zelfstandigheid in een andere organisatie	18,6	20,0	ns
Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	39,9	42,2	ns
<b>Een hoger loon in een andere organisatie</b>	<b>27,3</b>	<b>35,5</b>	<b>(*)</b>

\* Er is 1 missing.

Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Tabel 5.35 Top 3 vertrekredenen, naar leeftijd, in %

-35-jarigen		
1	Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	11,7
2	Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	9,6
3	Teveel avond- en weekendwerk	7,0
+35-jarigen		
1	Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	8,7
2	Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	10,7
3	Ontevreden over de verloning	12,6

De meeste -35-jarigen gaven aan de sector te hebben verlaten omwille van ontevredenheid met de manier van werken in de organisatie (54%). Ook van de bevroagde werknemers ouder dan 35 vond de grootste groep dit een belangrijke reden, hier ging het zelfs om 57%. 40% van de -35-jarigen vertrokken omdat ze een interessantere jobinhoud in een andere organisatie vonden, van de +35-jarigen was dit 42%. Waar 38,2% van de jongere leeftijdsgroep ontevreden was over de door-groeimogelijkheden en dit als reden zag om te vertrekken, gaf 38% van de oudere groep aan vertrokken te zijn omwille van ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende. Kijken we naar de top 3 van vertrekredenen, dan zien we dat een job met een interessantere jobinhoud voor beide groepen op de eerste plaats staat en ontevredenheid over de manier van werken op de tweede plaats. De derde belangrijkste reden was voor de jongste groep teveel avond- en weekendgroep, terwijl de groep van 35 jaar en ouder ontevreden was over de verloning.

Ex-werknemers jonger dan 35 verlieten in grotere mate de vorige job in de sector omwille van teveel avond- en weekendwerk, onregelmatige werkuren, een moeilijke combinatie met het privé-leven en algemene jobontevredenheid. Wat niet verrassend is, is dat deze groep ook in grotere mate aangeeft dat de vorige job in de sector een eerste kans was op werkervaring, maar dat het nooit de bedoeling was om in de sector te blijven, met 15% tegenover 1,5%. Van de groep 18-25-jarigen ging het zelfs om de helft. Dit verschil is bovendien sterk significant (\*\*\*, p-waarde <0,000). Een groter aandeel van de werknemers ouder dan 35 jaar geeft ten slotte aan dat ze een ander jobalternatief hadden met een hoger loon, met 35,5% tegenover 27,3%.

#### 5.4.4.3 Vertrekredenen naar opleidingsniveau

We maken het onderscheid tussen laag- en middengeschoolde en hooggeschoolde ex-werknemers. De significante verschillen zijn opnieuw vetgedrukt.

Tabel 5.36 Vertrekredenen, naar opleidingsniveau, in %, N=319

	Laag- en midden	Hoog	Chi <sup>2</sup>
Ontevreden over verloning	29,3	34,5	ns
Te hoge werkdruk	29,3	29,1	ns
Onregelmatige werkuren	26,8	20,5	ns
Teveel avond- en weekendwerk	24,4	25,5	ns
Te weinig flexibiliteit in mijn werktijden	4,9	9,3	ns
Te weinig afwisseling in mijn taken	17,0	14,4	ns
Te weinig vrijheid in mijn werk	7,3	12,9	ns
Te weinig uitdaging in mijn werk	24,4	26,2	ns
Te weinig verantwoordelijkheden	14,6	18,0	ns
Ontevreden over de inhoud van mijn job	31,7	30,6	ns
<b>Ik werkte onder mijn niveau</b>	<b>36,6</b>	<b>24,5</b>	<b>(*)</b>
De job sloot niet aan bij de opleiding die ik gevolgd heb	12,2	9,0	ns
Ik zag deze job als een opstap voor mijn verdere loopbaan	17,0	19,0	ns
Ik kreeg op deze manier een eerste kans om werkervaring op te doen, maar het was nooit mijn bedoeling om in de sector te blijven	4,9	9,7	ns
Ontevreden over de doorgroeimogelijkheden in de organisatie	36,6	37,4	ns
Geen uitzicht op een loopbaan (vb. vast contract)	4,9	12,2	ns
Het geleverde werk had te weinig impact of resultaat	19,5	30,2	ns
Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende	46,3	35,9	ns
Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	53,6	55,7	ns
Ontevreden over de job in het algemeen	17,0	14,4	ns
Te weinig waardering voor mijn werk	29,3	32,0	ns
Ontevreden over de sfeer tussen de collega's	29,3	22,3	ns
Ik paste niet in het team/de organisatie	19,5	15,8	ns
<b>De fysieke belasting</b>	<b>14,6</b>	<b>5,7</b>	<b>*</b>
De job was niet wat ik ervan verwachtte	22,0	17,9	ns
Ik kon me niet terugvinden in de waarden van de organisatie	14,6	11,1	ns
De job was moeilijk te combineren met mijn privéleven	19,5	20,8	ns
De job was moeilijk te combineren met mijn gezinsleven	17,1	15,8	ns
Door de afhankelijkheid van subsidies was mijn job onzeker	24,4	24,1	ns
Een job met meer verantwoordelijkheden in een andere organisatie	22,0	29,5	ns
Een job met meer zelfstandigheid in een andere organisatie	22,0	19,0	ns
<b>Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie</b>	<b>26,8</b>	<b>43,2</b>	<b>*</b>
Een hoger loon in een andere organisatie	24,4	31,6	ns

\* Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Tabel 5.37 Top 3 vertrekredenen, naar opleidingsniveau, in %

Laag- en middengeschoolden		
1	Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende	13,9
2	Te hoge werkdruk/te weinig uitdaging in mijn werk/ontevreden over de sfeer tussen de collega's	9,1
3	Ontevreden over de verloning/ontevreden over de manier van werken in de organisatie	14,3
Hooggeschoolden		
1	Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	11,4
2	Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	10,9
3	Ontevreden over de verloning	6,2

Van beide groepen gaf het grootste aandeel respondenten aan de vorige job in de sector te hebben verlaten omwille van ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie. Voor de laag- en middengeschoolden ging het om 53%, voor de hooggeschoolden ging het om 56%. 46% van de laag- en middengeschoolden gaven aan te zijn vertrokken omwille van ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende. Voor de hooggeschoolden ging het om 10% minder, deze reden komt dan ook niet voor in hun top 3. Bij deze groep staat een interessantere jobinhoud in een andere organisatie op de tweede plaats, met 43% van de vertrekkers die hierom de sector hebben verlaten. Onvoldoende doorgroeimogelijkheden staat voor beide groepen op de derde plaats, met telkens 37%. Voor de groep laag- en middengeschoolden staat de reden dat men onder het niveau werkte eveneens op de derde plaats. Dit was voor minder dan een kwart van de hooggeschoolden het geval.

Kijken we naar de 3 belangrijkste redenen die de respondenten zelf aangaven, dan staat ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende op de eerste plaats bij de laag- en middengeschoolden. Deze reden werd door de hooggeschoolden niet aangegeven als een van de 3 belangrijkste. Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie was daar de belangrijkste reden om de sector te verlaten, gevolgd door ontevredenheid over de manier van werken en de verloning. Bij de laag- en middengeschoolden maken de hoge werkdruk, weinig uitdaging en een slechte sfeer tussen collega's de tweede plaats uit, gevolgd door ontevredenheid over de verloning en de manier van werken in de organisatie.

We zien verder enkele significante verschillen. Zo gaven meer laag- en middengeschoolden aan dat ze vertrokken omwille van de fysieke belasting, met 15% tegenover 5,7%. Dit is niet verrassend, aangezien deze jobs hoogstwaarschijnlijk meer fysiek zullen zijn. Hooggeschoolden gaven dan weer in grotere mate aan dat ze een andere job vonden met een interessantere inhoud, met 43% tegenover 27% van de laag- en middengeschoolden.

#### 5.4.5 Vertrekredenen naar inter- of intrasectoraal verloop

We zijn nagegaan in welke mate er verschillen bestaan in vertrekredenen indien het verloop inter-, dan wel intrasectoraal was. De significante verschillen zijn opnieuw vetgedrukt.



Tabel 5.38 Vertrekredenen, inter- of intrasectoraal verloop, in %, N=305

	Inter	Intra	Chi <sup>2</sup>
<b>Ontevreden over verloning</b>	<b>36,8</b>	<b>25,0</b>	<b>(*)</b>
Te hoge werkdruk	29,9	25,0	ns
<b>Onregelmatige werkuren</b>	<b>24,4</b>	<b>13,6</b>	<b>*</b>
<b>Te veel avond- en weekendwerk</b>	<b>28,6</b>	<b>19,3</b>	<b>(*)</b>
Te weinig flexibiliteit in mijn werktijden	8,3	10,2	ns
Te weinig afwisseling in mijn taken	15,2	16,0	ns
Te weinig vrijheid in mijn werk	12,0	13,6	ns
Te weinig uitdaging in mijn werk	24,9	29,5	ns
Te weinig verantwoordelijkheden	18,9	17,0	ns
Ontevreden over de inhoud van mijn job	32,2	27,3	ns
<b>Ik werkte onder mijn niveau</b>	<b>30,4</b>	<b>15,9</b>	<b>**</b>
De job sloot niet aan bij de opleiding die ik gevolgd heb	9,7	9,1	ns
Ik zag deze job als een opstap voor mijn verdere loopbaan	21,2	14,8	ns
Ik kreeg op deze manier een eerste kans om werkervaring op te doen, maar het was nooit mijn bedoeling om in de sector te blijven	10,1	7,9	ns
Ontevreden over de doorgroei mogelijkheden in de organisatie	40,1	31,8	ns
Geen uitzicht op een loopbaan (vb. vast contract)	9,7	14,8	ns
Het geleverde werk had te weinig impact of resultaat	27,2	29,6	ns
Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende	36,8	35,2	ns
Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	54,4	56,8	ns
Ontevreden over de job in het algemeen	13,8	17,0	ns
Te weinig waardering voor mijn werk	31,8	29,6	ns
Ontevreden over de sfeer tussen de collega's	23,5	21,6	ns
Ik paste niet in het team/de organisatie	14,3	15,9	ns
De fysieke belasting	7,4	3,4	ns
De job was niet wat ik ervan verwachtte	18,9	19,3	ns
<b>Ik kon me niet terugvinden in de waarden van de organisatie</b>	<b>8,7</b>	<b>18,2</b>	<b>**</b>
De job was moeilijk te combineren met mijn privéleven	22,1	15,9	ns
<b>De job was moeilijk te combineren met mijn gezinsleven</b>	<b>17,9</b>	<b>7,9</b>	<b>*</b>
Door de afhankelijkheid van subsidies was mijn job onzeker	23,5	27,3	ns
Een job met meer verantwoordelijkheden in een andere organisatie	31,8	25,0	ns
Een job met meer zelfstandigheid in een andere organisatie	20,3	20,4	ns
Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	42,8	42,0	ns
<b>Een hoger loon in een andere organisatie</b>	<b>34,5</b>	<b>25,0</b>	<b>(*)</b>

\* Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Tabel 5.39 Top 3 vertrekredenen, inter- of intrasectoraal verloop, in %

Intersectoraal		
1	Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	9,7
2	Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	10,1
3	Ontevreden over de verloning	8,5
Intrasectoraal		
1	Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	13,6
2	Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende	11,5
3	Door afhankelijkheid van subsidies was mijn job onzeker	9,8

Zowel wat de werknemers betreft die in een andere sector (intersectoraal) aan het werk zijn gegaan, als die naar een andere deelsector zijn vertrokken (intrasectoraal), vond de grootste groep de manier van werken een reden om te vertrekken uit de sector, met respectievelijk 54,4% en 57%. Op de tweede plaats komt voor beide groepen een interessantere jobinhoud in een andere organisatie, met telkens 42%. De derde reden ziet er echter anders uit. Zo vond 40% van de intersectorale vertrekkers dat er te weinig doorgroeimogelijkheden waren in de organisatie en dat dit een reden was om te vertrekken, tegenover slechts 32% van de intrasectorale uitstromers. Voor deze groep vervolledigde ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende de top 3, met 35% van de respondenten die omwille hiervan zijn vertrokken.

Kijken we naar de top 3 volgens belangrijkheid, dan staat niet de manier van werken, maar een interessantere jobinhoud in een andere organisatie voor beide groepen op de eerste plaats. Waar de intersectorale uitstromers ontevredenheid over de manier van werken als tweede belangrijkste reden om te vertrekken aanduiden, was dit voor de andere groep ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende. Ontevredenheid over de verloning was voor de werknemers die naar een andere sector gingen de derde belangrijkste reden, voor de andere groep was het de afhankelijkheid van subsidies die de job onzeker maakte. Bijna 37% van de intersectorale uitstromers vond de verloning een reden om te vertrekken, tegenover slechts een kwart van de intrasectorale uitstromers. Dit verschil is bovendien significant. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat de lonen in de socio-culturele sector iets lager liggen vergeleken met verschillende andere sectoren, en dat werknemers die naar een andere deelsector gaan hoogstwaarschijnlijk met gelijkaardige lonen zal geconfronteerd worden. We zien bovendien dat 10% meer intersectorale uitstromers vertrokken uit de sector omdat ze een job met een hoger loon vonden in een andere organisatie.

Voor de werknemers die aan het werk gingen in een andere sector zijn onregelmatige werkuren, teveel avond- en weekendwerk en een moeilijke combinatie met het gezinsleven belangrijker dan voor de werknemers die van deelsector veranderden. Ook hier kan een verklaring zijn dat net omwille hiervan de werknemers kozen voor een andere sector, terwijl diegenen die naar een andere deelsector gingen waarschijnlijk in grotere mate opnieuw met deze zaken worden geconfronteerd. Intersectorale uitstromers waren ook in grotere mate van menig dat ze onder hun niveau werkten, met 30% tegenover 16%. Werknemers die in een andere deelsector binnen PC 329.01 aan het werk gingen vertrokken dan weer in grotere mate omdat ze zich niet konden terugvinden in de waarden van de organisatie.

### 5.4.6 Wie vertrekt waarom?

In de vorige paragrafen maakten we een onderscheid naar vertrekredenen voor geslacht, opleidingsniveau, leeftijd en richting van het vertrek (andere sector of andere deelsector). In wat volgt willen we nagaan in welke mate we verschillende groepen of clusters van uitstromers kunnen onderscheiden, op basis van de vertrekredenen en de persoons- en jobkenmerken van de respondenten. In paragraaf 5.4.6.1 gaan we na in welke mate er sprake is van groepen van vertrekredenen door middel van een factoranalyse. In paragraaf 5.4.6.2 vormen we op basis hiervan clusters van vertrekkers, of type vertrekkers.

#### 5.4.6.1 Waarom vertrekken werknemers?

Door middel van een factoranalyse zijn we nagegaan of er achterliggende factoren zijn voor de in totaal 33 redenen van vrijwillig vertrek die konden worden aangegeven door de verschillende respondenten. We kunnen 4 achterliggende factoren onderscheiden, waarop telkens verschillende redenen van vertrek in hoge mate laden. We baseerden ons hiervoor op de statistische significantie, alsook op inhoudelijke redenen (cf. conceptueel kader).<sup>31</sup> Het uitgangspunt hierbij zijn de 4 A's van de kwaliteit van de job of de arbeid (cf. conceptueel kader). Onderstaande tabel toont de 4 factoren en de items of variabelen die voor elke factor weerhouden worden, met de factorladingen.

Tabel 5.40 Factoranalyse redenen van vrijwillig vertrek

Vertrekredenen	Factor 1 'Jobinhoud'	Factor 2 'Uren en werkdruk'	Factor 3 'Loon en loopbaan'	Factor 4 'Sfeer en organisatie'
Te weinig uitdaging in mijn werk	0,896			
Te weinig afwisseling in mijn taken	0,840			
Te weinig verantwoordelijkheden in mijn werk	0,836			
Ontevreden over de inhoud van de job	0,669			
Te weinig vrijheid in mijn werk	0,623			
Ik werkte onder mijn niveau	0,532			
Onregelmatige werkuren		0,932		
Teveel avond- en weekendwerk		0,909		
De job was moeilijk te combineren met mijn privéleven		0,885		
De job was moeilijk te combineren met mijn gezinsleven		0,820		
Te hoge werkdruk		0,546		
Ontevreden over de verloning			0,989	
Een hoger salaris in een andere organisatie			0,666	
Ontevreden over de doorgroeimogelijkheden			0,516	
Geen uitzicht op een loopbaan			0,390	
Ontevreden over de manier van werken in de organisatie				0,908
Ik kon me niet terugvinden in de waarden van de organisatie				0,702
Ontevreden over de sfeer tussen de collega's				0,699
Ik paste niet in het team of de organisatie				0,691
Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende				0,686

<sup>31</sup> We zijn nagegaan welke variabelen een factorlading van meer dan 0.45 (absolute waarde) hadden. De variabelen waarvoor er geen hoge ladingen bestonden, of die in gelijke mate op meer dan 1 factor laadden, hebben we niet meegenomen.

Op basis van de factoranalyse onderscheiden we 4 verschillende dimensies of groepen, waarin 20 vertrekredenen zijn ondergebracht. De eerste groep redenen heeft betrekking op vertrekredenen omwille van de inhoud van de job, we noemen deze dan ook ‘jobinhoud’. Het gaat om werknemers die de vorige job in de sector hebben verlaten omdat er te weinig vrijheid, uitdaging of afwisseling in het werk was, omdat de job te weinig verantwoordelijkheden met zich meebracht, omwille van ontevredenheid over de jobinhoud of omdat het werk onder het niveau van de werknemer was. Werknemers die aangaven dat ‘te weinig uitdaging in het werk’ een vertrekreden was, zullen ook in grotere mate de andere redenen binnen deze groep als vertrekredenen hebben aangegeven. De tweede dimensie verwijst naar vertrek omwille van de uren waarop men werkte en de combinatie tussen werk en privé- of gezinsleven. Bovendien gaat het ook om werknemers die zijn vertrokken omwille van de werkdruk. Deze dimensie kreeg dan ook de naam ‘uren en werkdruk’ mee. De derde dimensie, ‘loon en loopbaan’, heeft betrekking op werknemers die zijn vertrokken omwille van het loon, omwille van de doorgroeimogelijkheden, omwille van het feit dat ze elders een job met een hoger loon vonden of omwille van het feit dat ze geen uitzicht hadden op een vaste loopbaan. Deze laatste reden speelt echter in mindere mate mee. We onderscheiden tot slot de dimensie ‘sfeer en organisatie’, het betreft hier items met betrekking tot de manier van werken in de organisatie, de sfeer tussen collega’s en leidinggevende en de mate waarin de werknemer zich al dan niet thuis voelde in de organisatie en zich al dan niet kon vinden in de waarden van de organisatie.

Op basis van de factorscores kunnen we concluderen dat er 4 grote achterliggende vertrekredenen zijn, namelijk de jobinhoud, de uren en werkdruk, het loon en de loopbaan en de sfeer en werking van de organisatie. Respondenten die vertrokken zijn omwille van een reden binnen een groep, zullen ook in grotere mate vertrokken zijn omwille van de andere redenen binnen dezelfde groep.

#### 5.4.6.2 Wie vertrekt om welke redenen?

Met behulp van deze 4 factoren voerden we een clusteranalyse uit om na te gaan of we verschillende types vertrekkers kunnen onderscheiden. Een clusteranalyse laat immers toe om respondenten of observaties in te delen in homogene groepen. De respondenten die tot een groep of cluster behoren, moeten meer op elkaar lijken wat betreft de vertrekredenen, dan de respondenten die tot de andere clusters behoren. Op basis van de analyse kunnen de vertrekkers ingedeeld worden in 4 groepen. In onderstaande tabel wordt per groep de gemiddelde score gegeven op de 5 factoren of groepen van vertrekredenen. Het gemiddelde antwoord van het totale aantal respondenten wordt gelijkgesteld aan 0. De weergegeven cijfers in de tabel staan voor hoe de groepen daar gemiddeld van afwijken. Een negatief cijfer wijst erop dat een bepaalde cluster geen reden was om te vertrekken, een positief cijfer betekent dat dit net wel een vertrekreden was.

Tabel 5.41 Gemiddelde factorscores op 4 types vertrekkers

Type vertrekker	% respondenten in cluster	Jobinhoud	Uren en werkdruk	Loon en loopbaan	Sfeer en organisatie-werking
‘Niets is goed’ vertrekkers (N=115)	36,1	0,48	0,63	0,62	0,39
Intrinsieke vertrekkers (N=70)	21,9	0,41	-0,70	-1,26	-0,33
Extrinsieke vertrekkers (N=83)	26,0	-1,34	0,51	-0,27	-0,58
‘Weg om alles, behalve de uren’ vertrekkers (N=51)	16,0	0,53	-1,29	0,78	0,52

De eerste cluster of groep zijn de ‘niets is goed’-vertrekkers. Deze groep is de grootste en betreft werknemers die omwille van alle 4 de vertrekredenen of factoren uit de sector zijn vertrokken. De

uren en de werkdruk en het loon en de loopbaan zijn de 2 belangrijkste groepen redenen om te vertrekken. De tweede cluster maakt iets meer dan 20% van de respondenten uit en zijn de ‘intrinsieke’ vertrekkers. Deze vertrekkers zijn enkel vertrokken omwille van de jobinhoud. Het gaat dus over de intrinsieke kenmerken van de job, namelijk de inhoud van het werk, de uitdagingen, de mate waarin dit aansluit bij de interesses, enzovoort. Een derde groep, die een kwart uitmaakt van alle respondenten die vrijwillig zijn vertrokken, zijn de ‘extrinsieke’ vertrekkers. Deze groep is enkel en alleen uit de sector vertrokken omwille van de uren en de werkdruk. De vierde en kleinste cluster tot slot, zijn de werknemers die zijn vertrokken omwille van het loon en de loopbaan, de jobinhoud en de sfeer en werking van de organisatie. Enkel de uren en werkdruk is hier geen reden om de sector te verlaten. Hier gaat het dus om een combinatie van intrinsieke kenmerken, extrinsieke kenmerken en organisatiekenmerken. Enkel de uren en de werkdruk zijn geen redenen om te vertrekken.

We stelden eerder vast dat de jobinhoud een belangrijke vertrekreden is, en binnen de top 10 van vertrekredenen het grootste aandeel uitmaakt. Deze bevindingen stemmen hiermee overeen, aangezien er sprake is van een groep vertrekkers die enkel en alleen omwille van de jobinhoud zijn vertrokken. Bovendien is de cluster jobinhoud een vertrekreden voor 3 van de 4 clusters. Opvallend is dat, hoewel meer dan de helft van de vertrekkers meer verdiende na uitstroom, en het loon tweemaal als vertrekreden in de top 10 staat, er geen type vertrekker bestaat dat enkel en alleen omwille van het loon vrijwillig uit de sector is vertrokken. Op basis van de analyses blijkt daarnaast dat geen enkele respondent enkel en alleen vertrokken is omwille van de verloning. Loon is wel een belangrijke vertrekreden, maar blijkbaar steeds in combinatie met andere jobkenmerken.

Daarnaast stelden we ook vast dat de tweede belangrijke vertrekreden de manier van werken in de organisatie was, en dat de tevredenheid het laagst was met betrekking tot de organisatiekenmerken. Er bestaat echter ook geen type vertrekker dat enkel daarom de sector heeft verlaten. Ook hier lijken dus steeds andere zaken mee te spelen.

We zijn tot slot nagegaan of er verschillen zijn naar persoons- en jobkenmerken (laatste job in de sector) voor de 4 types van vertrekkers. We bekijken daarbij het profiel van de types vertrekkers naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinstype, functie van de vorige job, type contract, arbeidsregime en grootte van de organisatie. Onderstaande tabel geeft deze kenmerken weer. We geven telkens het significantieniveau van de Chi-kwadraat om na te gaan of de verschillen tussen de groepen significant zijn.

Tabel 5.42 Persoons- en jobkenmerken types vertrekkers, in %, N=319

	Cluster 1 'Niets is goed'	Cluster 2 'Intrinsieke' vertrekkers	Cluster 3 'Weg om uren en werkdruk'	Cluster 4 'Weg om alles, behalve de uren'	Totaal	Chi <sup>2</sup>
<i>Persoonskenmerken</i>						
<b>Geslacht</b>						*
Vrouw	59,1	75,7	60,2	74,5	65,5	
Man	40,9	24,3	39,8	25,5	34,5	
<b>Leeftijd</b>						**
18-25	5,2	4,3	2,4	2,0	3,8	
26-35	40,0	50,0	61,0	78,4	53,8	
36-45	29,6	32,9	28,0	11,8	27,0	
46-55	20,9	11,4	8,5	5,9	13,2	
56-65	4,3	1,4	0,0	2,0	2,2	
<b>Opleidingsniveau</b>						ns
Laag- en middengeschoold	10,4	14,3	13,3	15,7	14,7	
Hooggeschoold	89,6	85,7	86,7	84,3	87,1	
<b>Gezinstype</b>						ns
Inwonend kind	1,8	0,0	1,3	0,0	1,0	
Koppel (zonder kinderen)	27,2	34,8	27,5	32,0	29,7	
Koppel met kinderen	51,8	46,4	56,3	52,0	51,8	
Eenoudergezin	4,4	4,3	3,8	4,0	4,2	
Alleenstaand	14,9	14,5	11,3	12,0	13,4	
<i>Jobkenmerken</i>						
<b>Functie</b>						**
Directie	12,4	7,4	1,2	4,0	7,1	
Middenkader	25,7	29,4	23,5	26,0	26,0	
Professioneel medewerker	42,5	45,6	60,5	60,0	50,6	
Administratief medewerker	17,7	8,8	13,6	4,0	12,5	
Logistiek medewerker	1,8	8,8	1,2	6,0	3,8	
<b>Type contract</b>						ns
Onbepaalde duur	87,8	84,1	92,8	92,2	89,0	
Bepaalde duur	9,6	14,5	6,0	7,8	9,4	
Bepaald werk	0,9	0,0	0,0	0,0	0,3	
Vervangingscontract	0,9	1,4	1,2	0,0	0,9	
Interimcontract	0,9	0,0	0,0	0,0	0,3	
<b>Arbeidsregime</b>						ns
Voltijds	58,0	69,1	67,1	72,5	65,2	
Deeltijds	42,0	30,9	32,9	27,5	34,8	

Tabel 5.42 Persoons- en jobkenmerken types vertrekkers, in %, N=319. Vervolg

	Cluster 1 'Niets is goed'	Cluster 2 'Intrinsieke' vertrekkers	Cluster 3 'Weg om uren en werkdruk'	Cluster 4 'Weg om alles, behalve de uren'	Totaal	Chi <sup>2</sup>
<b>Organisatiegrootte</b>						ns
Minder dan 5 werknemers	14,4	14,5	11,1	16,0	13,8	
5-9 werknemers	17,1	21,7	21,0	18,0	19,3	
10-19 werknemers	18,0	24,6	16,0	14,0	18,3	
20-49 werknemers	25,2	18,8	25,9	26,0	24,1	
50-99 werknemers	13,5	11,6	14,8	18,0	14,1	
100-199 werknemers	6,3	2,9	3,7	6,0	4,8	
200-299 werknemers	0,0	1,4	4,9	2,0	1,9	
300-500 werknemers	3,6	2,9	1,2	0,0	2,3	
Meer dan 500 werknemers	1,8	1,4	1,2	0,0	1,3	

\* Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

Wat de persoonskenmerken betreft zijn er voor het opleidingsniveau en het gezinstype geen significante verschillen naar de 4 types vertrekkers. Wat de jobkenmerken betreft zijn er enkel significante verschillen naar functie. De 'niets is goed'-vertrekkers bestaat uit meer vrouwen dan mannen. Naar leeftijd is 40% 26-35 jaar, al zien we dat meer dan de helft ouder is dan 35. Bijna 90% is hooggeschoold. De koppels met kinderen zijn hier in grote mate vertegenwoordigd. Naar jobkenmerken was de grootste groep professioneel medewerker. 88% was aan het werk met een contract van onbepaalde duur. Deze groep telt, van alle types, het grootste aandeel deeltijds werkenden. Naar organisatiegrootte tot slot zien we dat een kwart aan het werk was in een organisatie met 20-49 werknemers. Algemeen kunnen we stellen dat dit type vertrekker sterk lijkt op de gemiddelde respondent, aangezien de profielkenmerken sterk overeen komen met deze van de totale groep. Van de groep 'intrinsieke' vertrekkers is maar liefst 75% vrouw, waarmee deze groep sterk oververtegenwoordigd is. Bovendien zien we hier dat meer dan de helft jonger is dan 35. We zien iets meer laag- en middengediplomeerden dan de vorige cluster. Naar gezinstype is de verdeling hetzelfde als voor de vorige cluster. Naar functie zien we een gelijkaardige verdeling als voor de volledige groep respondenten. Deze groep telt het grootste aandeel werknemers met een contract van bepaalde duur. Bijna 70% werkt voltijds. We zien dus dat de 'intrinsieke' vertrekkers vooral vrouw, jonger dan 35 en voltijds werkend zijn. Van de 'extrinsieke' vertrekkers is 60% vrouw, het aandeel mannen is hier groter dan de vorige cluster. Deze groep is nog een stuk jonger, met 63% jonger dan 35 jaar. We zien hier het hoogste aandeel koppels met kinderen. 60% was professioneel medewerker, we zien een lagere vertegenwoordiging van directie en middenkader en meer administratief werkers. Het laatste type vertrekker tot slot is omwille van alles behalve de uren en werkdruk vertrokken. We zien opnieuw een zeer hoog aandeel vrouwen, met 74%. Naar leeftijd is maar liefst 80% jonger dan 35 jaar. Het aandeel laag- en middengediplomeerden is hier het hoogst van alle types vertrekkers. Naar functie zien we vooral werknemers in het middenkader en professionele medewerkers. Maar liefst 72% werkte voltijds, het hoogste aandeel over alle types.

#### 5.4.7 Conclusie

De belangrijkste redenen om vrijwillig te vertrekken uit de sector zijn een job met een interessantere jobinhoud in een andere sector of organisatie, ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie en ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende. Een andere belangrijke reden

is ontevredenheid over de doorgroeimogelijkheden in de organisatie. De belangrijkste uitstroomredenen lijken dus verband te houden met de organisatie, de inhoud van de job en de loopbaankansen. In de top 10 van redenen neemt ook loon een belangrijke plaats in. Het gaat dan zowel om loon als ‘pushfactor’, aangezien de lage verloning een reden was om te vertrekken, als loon als ‘pullfactor’, namelijk een job met een hoger loon in een andere sector of organisatie. Loon speelt dus een belangrijke rol om te vertrekken uit de sector. Geen enkele respondent gaf echter aan alleen vertrokken te zijn omwille van het loon. We vermoedden dit al op basis van de vaststelling dat meer dan de helft van de vertrekkers meer verdiende na uitstroom (cf. hoofdstuk 4), maar op basis van de analyse van de vertrekredenen blijkt dit effectief zo te zijn. Vanuit de sector werd loon als uitstroomreden ook als hypothese naar voor geschoven, dit wordt dus bevestigd. Belangrijk is wel dat de meeste redenen uit de top 10 betrekking hebben op de inhoud van de job en de werking van of verhoudingen binnen de organisatie. We vinden enkele verschillen naar persoonskenmerken, zo vertrokken vrouwen in grotere mate omwille van de uren of werkdruk en de sfeer op het werk, tegenover mannen die de job vaker verlieten omwille van de jobinhoud en loopbaanmogelijkheden. Voor jongeren speelden de uren en de werkdruk dan weer in grotere mate mee dan werknemers ouder dan 35. De sector stelde als hypothese voorop dat veel jongeren de sector zien als eerste kans, maar niet de intentie hebben hier lang te blijven. Dit wordt bevestigd door de vaststelling dat de helft van de -25-jarigen dit inderdaad aangaf als vertrekreden.

Op basis van een factoranalyse konden we 20 vertrekredenen indelen naar 4 grote groepen van vertrekredenen, namelijk de jobinhoud, de uren en werkdruk, het loon en de loopbaankansen en de sfeer en werking van de organisatie. Op basis daarvan konden we 4 types vertrekkers onderscheiden. Op basis hiervan kunnen we opnieuw concluderen dat jobinhoud een belangrijke rol speelt bij de beslissing om de sector vrijwillig te verlaten, aangezien meer dan 20% enkel en alleen omwille hiervan is vertrokken. Loon is ook belangrijk, zoals we eerder aangaven, maar is bijna nooit de enige vertrekreden. We kunnen tot slot besluiten dat de grootste groep, met 36%, vrijwillig uit de sector is vertrokken omwille van een combinatie van alle redenen.

## 5.5 Jobtevredenheid

Behalve een bevraging van de (belangrijkste) redenen waarom men gekozen heeft om de vorige job in de sector te verlaten, peilden we eveneens naar de tevredenheid met de vorige job in de sector. De reden hiervoor is dat job(on)tevredenheid een belangrijke plaats inneemt in het eerder geformuleerde conceptueel kader (cf. hoofdstuk 1), maar ook omdat we op deze manier inzicht krijgen in de mate waarin ook werknemers die niet op vrijwillige basis zijn vertrokken uit de sector tevreden zijn met verschillende aspecten van de job.

Om hierin een inzicht te krijgen, gaven we de respondenten een lijst van verschillende jobkenmerken, ingedeeld in 5 categorieën: de arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en kenmerken van de organisatie. Voor elk item werd gevraagd om de tevredenheid te scoren met behulp van een schaal van 1 tot 5, waarbij 1 staat voor ‘zeer tevreden’ en 5 voor ‘zeer ontevreden’. Aangezien de items gebaseerd zijn op eerder onderzoek en de beschikbare literatuur ter zake, krijgen we op deze manier dus inzicht in de mate waarin de ex-werknemers al dan niet tevreden waren met de 4 A’s van de kwaliteit van de arbeid (cf. hoofdstuk 1) en enkele organisatiekenmerken. Behalve de beschikbare literatuur maakten we hier ook gebruik van de input van de stuurgroep en informatie aangeleverd op basis van de interviews met de werknemersorganisaties en de verschillende deelsectoren.



### 5.5.1 Algemene tevredenheidsscores

Tabel 5.43 geeft voor de verschillende items van de kwaliteit van de arbeid het percentage respondenten weer dat zeer tevreden en tevreden was, zeer ontevreden en ontevreden alsook de gemiddelde score. Het schaal midden bedraagt 3. Aangezien de schaal van ‘zeer tevreden’ naar ‘zeer ontevreden’ oploopt, betekent een hogere score ook een hogere ontevredenheid (en een lagere score een hogere tevredenheid). Tabel 5.44 doet hetzelfde maar dan voor de kenmerken van de organisatie.

**Tabel 5.43** Tevredenheidsscores en schaalmiddens kwaliteit van de job\*

	<b>Zeervredenen en tevreden</b>	<b>Zeervredenen en ontevreden</b>	<b>Schaalmiddens</b>
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>			
Verloning	48,6	26,5	2,7
Extralegale voordelen	32,0	34,8	3,0
De manier waarop promoties worden toegekend	7,3	39,2	3,4
De werktijden	69,9	13,8	2,3
Het aantal vakantiedagen	59,8	16,6	2,4
Jobzekerheid (type contract)	44,5	30,0	2,8
Opleidingsmogelijkheden	48,6	22,0	2,7
Combinatie werk/privéleven	57,4	22,7	2,6
<b>Arbeidsinhoud</b>			
Afwisseling in mijn werk	75,3	11,7	2,1
Vrijheid in het uitvoeren van mijn werk	77,4	11,1	2,0
Duidelijkheid van de taken die ik moest uitvoeren	56,0	22,7	2,5
Moeilijkheidsgraad van mijn werk	65,8	13,2	2,4
De manier waarop ik met mijn werk een positieve bijdrage aan de samenleving kan leveren	70,0	10,5	2,2
De verantwoordelijkheden die mijn werk met zich meebracht	71,3	9,9	2,2
De emotionele belasting	44,0	24,8	2,8
Mogelijkheden om bij te leren	56,9	19,5	2,5
De mate waarin mijn werk aansloot bij mijn diploma of opleidingsniveau	56,3	14,4	2,4
Mogelijkheden om samen te werken met collega's	70,5	12,8	2,2
<b>Arbeidsverhoudingen</b>			
Mijn relatie met mijn collega's	76,6	12,1	2,0
Mijn relatie met mijn direct leidinggevende	50,5	33,8	2,8
De manier waarop mijn direct leidinggevende leiding gaf	36,8	45,2	3,2
De mate waarin we als werknemers inspraak kregen in de organisatie	36,7	45,2	2,9
<b>Arbeidsomstandigheden</b>			
Mijn werkplek	57,4	21,7	2,5
Mijn reistijd/pendelafstand	58,8	23,2	2,5

\* Het totaal aantal respondenten dat deze vraag invulden verschilt voor de items, daarom staat er geen totaal weergegeven. Gemiddeld gezien zijn er per items een 5 tal missings.

Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden stellen we vast dat de respondenten in de grootste mate tevreden waren over de werktijden (70%) en het aantal vakantiedagen (60%). Met betrekking tot de manier waarop promoties werden toegekend en de extralegale voordelen was de ontevredenheid het grootst, met respectievelijk 39,2% en 34,8%. Met betrekking tot de manier waarop promoties werden toegekend was bovendien slechts 7% tevreden. 30% van de respondenten gaf aan dat ze ontevreden waren over de jobzekerheid, of het type contract. Dit werd tijdens de interviews ook aangegeven. Iets meer dan een kwart was ontevreden over de verloning. Dit sluit aan bij de eerdere vaststelling dat de verloning in de sector een rol speelt bij het vertrek, maar niet de meest doorslaggevende reden is.

Maar liefst 77% van de respondenten was tevreden tot zeer tevreden over de vrijheid in het uitvoeren van het werk. 75,3% was tevreden over de afwisseling in het werk en ook met betrekking tot de verantwoordelijkheden die het werk met zich meebracht was de tevredenheid groot, met 71%. We vinden de grootste ontevredenheid terug over de emotionele belasting (25%). Met de 'Werkbaarheidsmonitor' gaat de SERV (2010) bij bijna 10 000 werknemers in Vlaanderen na in welke mate het werk of de job dat ze uitvoeren werkbaar of kwaliteitsvol is. Dit gebeurt door een bevraging van enkele jobkenmerken, op basis waarvan een gestandaardiseerde score van 0-100 wordt gegenereerd. Op basis hiervan werden bepaalde 'risicogrenzen' opgesteld, om aan te geven in welke mate een betreffend kenmerk al dan niet problematisch (of zelfs 'acuut problematisch') is. De emotionele belasting is voor 20,4% van de werknemers problematisch, voor 4,1% acuut problematisch. Dit maakt dat voor deze aandelen de job emotioneel, of sterk emotioneel, belastend is. De ontevredenheid met betrekking tot de emotionele belasting is voor de sector dus iets hoger. Ook over de duidelijkheid van de taken die uitgevoerd moesten worden was 22,7% ontevreden. Dit laatste werd tijdens de interviews met de deelsectoren ook verscheidene keren aangegeven. Een verklaring voor deze onduidelijkheid is het gegeven dat functieprofielen vaak ontbreken in de sector, alsook de kleine organisatiegrootte die maakt dat het takenpakket van de werknemers vaak zeer verscheiden is. Uit de analyse blijkt dat dit inderdaad een punt is waarover een kwart van de ex-werknemers ontevreden was.

Met betrekking tot de arbeidsverhoudingen vinden we de grootste tevredenheid terug met betrekking tot de relatie met de collega's. 76% gaf aan hierover tevreden tot zeer tevreden te zijn. Dit is positief, aangezien een goede sfeer onder collega's des te belangrijker is in de kleine organisaties waardoor de sector gekenmerkt wordt. We vinden de grootste mate van ontevredenheid terug met betrekking tot de manier waarop de leidinggevende leiding gaf en de mate waarin de werknemers inspraak kregen in de organisatie. Telkens 45% gaf aan hier over ontevreden tot zeer ontevreden over te zijn. Dit komt overeen met de eerdere vaststelling dat ontevredenheid over de manier van werken een van de belangrijkste vertrekredenen is. Blijkbaar speelt dit dus een belangrijke rol bij de beslissing om de job in de sector te verlaten. Kijken we naar de arbeidsomstandigheden tot slot, dan zien we ongeveer een gelijke tevredenheid over de werkplek en de reisafstand. Uit de werkbaarheidsmonitor van de SERV (2010) bleek dat de mate waarin de werknemers ondersteund werden door de direct leidinggevende voor 14,8% problematisch, en voor 5,4% acuut problematisch was.

Tabel 5.44 Tevredenheidsscores en schaalmiddens kenmerken organisatie

Kenmerken van de organisatie	Zeervredenen en tevreden	Zeervredenen en ontevreden	Schaal-midden
De doorgroeimogelijkheden binnen mijn organisatie	14,7	40,8	3,3
De duidelijkheid van de doelstellingen van mijn organisatie	56,2	24,4	2,6
De manier waarop mijn organisatie haar doelen wil bereiken	43,2	32,8	2,9
De rol die de RvB in de organisatie uitoefende	21,6	40,4	3,3
De mate waarin ik me thuis voelde in de organisatie	58,3	19,1	2,4
De grootte van de organisatie in termen van aantal werknemers	61,2	10,2	2,3

We gingen niet alleen de mate van tevredenheid na met betrekking tot kenmerken van de job, maar ook inzake enkele organisatiekenmerken. Uit de tabel maken we op dat de respondenten het meest tevreden waren over de organisatiegrootte (61,2% van de respondenten, schaalmiddens van 2,3). Om na te gaan of de werknemers tevreden zijn dat ze in een kleine organisatie, dan wel in een grote organisatie aan het werk zijn, analyseerden we deze score afzonderlijk naar organisatiegrootte. Hierbij vonden we de grootste ontevredenheid terug bij de kleinste organisaties. 38,4% van de werknemers die in een organisatie met minder dan 5 werknemers werkte, was ontevreden (tot zeer ontevreden) over de grootte van de organisatie. Voor de anderen bedraagt dit aandeel slechts 0-12%. Daarnaast neemt het aandeel werknemers dat hierover tevreden is toe met de organisatiegrootte, met uitzondering van de grootste organisatie. Werknemers in de kleinste organisaties lijken dus minder tevreden te zijn over het aantal werknemers in de organisatie, terwijl werknemers in grotere organisaties vaker tevreden zijn.

Ook was bijna 60% tevreden over de mate waarin men zich thuis voelde in de organisatie. 56% was tevreden over de duidelijkheid van de doelstellingen van de organisatie. De respondenten waren in grootste mate ontevreden over de doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie. De gemiddelde score van 3,3 toont dit ook aan, het gaat om bijna 41% van de respondenten die hierover ontevreden was. Slechts 14,7% was hierover bovendien tevreden. Een hypothese op basis van de interviews was dat dit een belangrijke vertrekreden is. Dit werd ook bevestigd door de vaststelling dat deze reden op de derde plaats van vertrekredenen stond, al werd dit door de respondenten niet aangeduid als een van de belangrijkste vertrekredenen. We kunnen, op basis hiervan, echter besluiten dat onvoldoende doorgroeimogelijkheden een belangrijke determinant is van vrijwillig vertrek, aangezien een zeer groot aandeel werknemers hierover ook ontevreden was.

40% was ontevreden over de rol die de Raad van Bestuur uitoefende in de organisatie. Dit organisatiekenmerk werd opgenomen in de vragenlijst naar aanleiding van de voorbereidende gesprekken en interviews. Hier werd gesteld dat er vaak onvrede is over de rol van de Raad van Bestuur, en ook de impact die deze uitoefent of heeft op de organisatie. Een hypothese hiervoor is dat de sector grotendeels bestaat uit zeer kleine organisaties, waardoor de Raad van Bestuur een grotere impact heeft op de dagelijkse werking – groter dan in middelgrote en grote organisaties. Om na te gaan in welke mate dit inderdaad het geval is, zijn we het verband tussen organisatiegrootte en ontevredenheid over de rol van de RvB nagegaan. Hier bleek dat het aandeel werknemers dat ontevreden is over de Raad van Bestuur afneemt naarmate de organisatiegrootte stijgt. De helft van de werknemers in de kleinste organisatie (minder dan 5 werknemers) was ontevreden over de rol van de Raad van Bestuur, tegenover 16,7% van de werknemers in de grootste organisatie. We stellen daarnaast echter ook vast dat 28% van de werknemers in de kleinste organisatie tevreden is over de rol van de Raad van Bestuur, terwijl dit voor de meeste andere organisatiegroottes lager is. We kunnen dus concluderen dat de rol van de Raad van Bestuur sterk polariseert in kleinere organisaties: enerzijds is er in vergelijking met grotere organisaties een grote groep van werknemers ontevreden over

de rol van de RVB, langs de andere kant is er dan ook weer een grotere groep werknemers die niet wel tevreden is over de rol van de RVB.

Van de groep die ontevreden was over de rol van de Raad van Bestuur was bovendien iets meer dan een kwart ontevreden over de manier van leidinggeven, tegenover 7% van de groep waarvoor dit niet zo was. Dit is ook zo voor de tevredenheid over de mate waarin de werknemers inspraak kregen in de organisatie. Dit organisatiekenmerk werd opgenomen in de vragenlijst aangezien op basis van de interviews bleek dat dit een mogelijke bron van ontevredenheid zou kunnen zijn, en dit is inderdaad het geval.

Bijna een derde tot slot is ontevreden over de manier waarop de organisatie haar doelen wil bereiken, goed voor een schaal midden van 2,9. Dit sluit aan bij de eerdere vaststelling dat de belangrijkste vertrekreden ‘ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie’ is.

### 5.5.2 Tevredenheidsscores naar vertrekredenen

We gaven eerder aan wat de belangrijkste redenen voor vertrek zijn van de bevroegde werknemers. De 2 belangrijkste zijn vrij algemeen geformuleerd: de inhoud van de job en de ‘manier van werken’. Om meer inzicht te krijgen in wat deze redenen juist inhouden, leggen we in deze paragraaf de link met de tevredenheid over de verschillende aspecten van de job en de organisatie.

Ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie was voor meer dan de helft van de respondenten een reden om de sector te verlaten. In onderstaande tabel geven we de grootste verschillen weer met betrekking tot tevredenheid voor enerzijds de werknemers die niet omwille van deze reden zijn vertrokken en anderzijds de groep die deze reden wel als vertrekreden aangaf.

Tabel 5.45 Tevredenheidsscores naar vertrekredenen ‘ontevreden over de manier van werken in de organisatie’

‘Ontevreden over de manier van werken in de organisatie’	Wel vertrekreden		Geen vertrekreden		Chi <sup>2</sup>
	% tevreden	% ontevreden	% tevreden	% ontevreden	
De manier waarop mijn direct leidinggevende leiding gaf	17,0	68,4	56,9	24,8	****
De mate waarin we als werknemers inspraak kregen in de organisatie	17,0	68,4	56,9	24,8	****
De rol die de RvB in de organisatie uitoefende	6,8	61,4	38,1	24,5	****
De manier waarop mijn organisatie haar doelen wil bereiken	22,2	52,8	65,5	14,4	****
Mijn relatie met mijn direct leidinggevende	33,9	48,6	66,2	18,0	****
De duidelijkheid van de doelstellingen van mijn organisatie	40,3	38,6	76,3	9,4	****
Duidelijkheid van de taken die ik moest uitvoeren	40,7	31,1	73,2	13,8	****
De mate waarin ik me thuis voelde in de organisatie	42,9	30,3	77,7	8,6	****

\* Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*; p<0,0001\*\*\*\*

Maar liefst 68% van de groep die vertrokken is omwille van de manier van werken in de organisatie was ontevreden (tot zeer ontevreden) over de manier van leidinggeven van de direct leidinggevende, alsook over de mate waarin men als werknemer inspraak kreeg in de organisatie. Slechts

17% was hierover tevreden. Het verschil met de groep die niet omwille van de werking van de organisatie vertrokken is groot, met respectievelijk 57% die hierover tevreden was en 24,8% die hierover ontevreden was. 61% gaf aan ontevreden te zijn over de rol van de Raad van Bestuur in de organisatie, tegenover amper 6,8% die hierover tevreden was. Voor de werknemers die niet omwille van deze reden zijn vertrokken bedroegen deze aandelen respectievelijk 24,5% en 38%. 52,8% was ontevreden over de manier waarop de organisatie haar doelstellingen wil bereiken, tegenover 14% van de groep die niet vertrokken is omwille van de organisatiewerking. Bijna de helft van de groep die vertrokken is omwille van de manier van werken in de organisatie was ontevreden over de relatie met de direct leidinggevende, tegenover slechts 18% van de werknemers die niet omwille hiervan zijn vertrokken. Er is ook grotere ontevredenheid bij de groep die vertrok omwille van de manier van werken in de organisatie over de duidelijkheid van de doelstellingen van de organisatie, de duidelijkheid van de taken die men moest uitvoeren en de mate waarin men zich thuis voelde in de organisatie, met respectievelijk 38,6%, 31,1% en 30,3% die hierover ontevreden was. Voor de groep die niet vertrokken is omwille van de werking van de organisatie bedragen deze aandelen respectievelijk 9,4%, 13,8% en 8,6%.

Ook de jobinhoud speelt een belangrijke rol in de beslissing om de sector of de job in de sector te verlaten. 63% van de vrijwillige vertrekkers is omwille van minstens 1 inhoudelijke reden uit de sector vertrokken. 30% is (mede) vertrokken uit ontevredenheid over de jobinhoud. Onderstaande tabel geeft de tevredenheidsscores weer met betrekking tot de arbeidsinhoud, en dit voor de groep die vertrokken is omwille van ontevredenheid over de jobinhoud, alsook voor de groep die dit niet aangaf als vertrekreden.

Tabel 5.46   Tevredenheidsscores naar vertrekreden 'ontevreden over de inhoud van de job'

'Onteveden over de inhoud van de job'	Wel vertrekreden		Geen vertrekreden		Chi <sup>2</sup>
	% tevreden	% ontevreden	% tevreden	% ontevreden	
Duidelijkheid van de taken die ik moest uitvoeren	39,8	35,7	61,8	18,0	***
De emotionele belasting	22,7	35,1	47,7	21,5	****
Mogelijkheden om bij te leren	41,2	31,0	65,6	13,3	****
Moeilijkheidsgraad van mijn werk	43,9	30,6	72,7	8,3	****
Afwisseling in mijn werk	43,8	29,2	84,6	5,5	****
De manier waarop ik met mijn werk een positieve bijdrage aan de samenleving kan leveren	55,1	25,5	76,2	6,0	****
De verantwoordelijkheden die mijn werk met zich meebracht	48,0	25,5	77,5	4,6	****
De mate waarin mijn werk aansloot bij mijn diploma of opleidingsniveau	41,8	23,5	60,4	12,4	**
Vrijheid in het uitvoeren van mijn werk	57,1	21,4	84,9	5,5	****

\* Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*; p<0,0001\*\*\*\*

De verschillen tussen vertrekkers en niet-vertrekkers om inhoudelijke redenen zijn telkens significant maar minder uitgesproken dan bij manier van werken. De grootste mate van ontevredenheid vinden we over de duidelijkheid van de taken die uitgevoerd moesten worden. 35,7% van de groep die is vertrokken omwille van de inhoud van de job was hierover ontevreden, tegenover 18% van de groep die niet omwille van de jobinhoud is vertrokken. Ook met betrekking tot de emotionele belasting stellen we verschillen vast. Zo was 35% van de groep die vertrokken is uit ontevredenheid over de jobinhoud ontevreden over deze emotionele belasting, tegenover 21% van de groep waar-

voor dit niet het geval was. 31% was ontevreden over de mogelijkheden om bij te leren, tegenover 13,3% van de groep die niet is vertrokken vanuit ontevredenheid over de arbeidsinhoud. 30,6% was ontevreden over de moeilijkheidsgraad van het werk, tegenover 8,3% van de andere groep. De ‘top 5’ wordt afgemaakt door de afwisseling in het werk, waarvan 29,2% ontevreden was, tegenover 5,5% van de groep die niet is vertrokken omwille van ontevredenheid met de jobinhoud.

### 5.5.3 Gemiddelde tevredenheidsscores naar kenmerken

De verschillende items hebben betrekking op de 4 A's van de kwaliteit van de arbeid, alsook de kenmerken van de organisatie. Om een duidelijk zicht te krijgen op de mate van tevredenheid, reduceerden we de in totaal 30 items tot 5 variabelen: de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en organisatiekenmerken. De gekozen manier om aan datareductie te doen, is via een factoranalyse (cf. zie vorige paragraaf). We zullen deze manier van analyse hier echter niet toepassen, aangezien op basis van een analyse van de correlatie tussen de verschillende variabelen blijkt dat er nagenoeg geen samenhang is. Aangezien het doel van een factoranalyse er echter in bestaat om op basis van verschillende groepjes variabelen achterliggende factoren te identificeren, wat dus samenhang veronderstelt tussen bepaalde variabelen, is dit in dit geval niet aangewezen. Een factoranalyse zou in dit geval immers niet leiden tot een zinnige reductie van de data.

Om op een zinvolle manier aan datareductie te doen, opteren we voor de methode van de ‘sum-scores’. Hierbij tellen we de scores voor de verschillende items die bij een variabele horen op en nemen we hiervan het gemiddelde. Deze waarde wordt dan aanzien als de gemiddelde score voor de variabele. We tellen dan bijvoorbeeld de tevredenheidsscores van alle respondenten op voor de items die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden (loon, werktijden, extralegale voorwaarden, vakantiedagen, ...) en nemen hiervan het gemiddelde. Deze score is dan de gemiddelde tevredenheidsscore voor de arbeidsvoorwaarden, over alle respondenten heen. Onderstaande tabel toont deze scores. We maken hierbij het onderscheid naar persoonskenmerken, aard van het verloop en jobkenmerken. We gaan tot slot na of er significante verschillen bestaan tussen de persoons- en jobkenmerken, door middel van de Kruskal Wallis-test.<sup>32</sup> Het significantieniveau staat aangegeven in de tabel.

---

<sup>32</sup> De Kruskal-Wallis test is een manier om significante verschillen in gemiddelde waarden tussen nominale of categorische variabelen na te gaan.

Tabel 5.47 Gemiddelde tevredenheidsscores, naar persoons- en jobkenmerken (schaalmidden=3)

	Arbeids-voorwaarden	Arbeids-inhoud	Arbeids-verhoudingen	Arbeids-omstandigheden	Organisatie-kenmerken
Algemene scores	2,7	2,3	2,7	2,5	2,8
<b>Persoonskenmerken</b>					
Man	2,7	2,3	2,6	2,5	2,8
Vrouw	2,8	2,3	2,8	2,5	2,8
<i>Significantie (Kruskal Wallis)</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>(*)</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
-35	2,8	2,3	2,6	2,6	2,8
+35	2,7	2,4	2,8	2,4	2,8
<i>Significantie (Kruskal Wallis)</i>	<i>*</i>	<i>ns</i>	<i>(*)</i>	<i>*</i>	<i>ns</i>
Laag- en middengeschoold	2,7	2,4	2,7	2,1	2,8
Hooggeschoold	2,8	2,3	2,7	2,5	2,8
<i>Significantie (Kruskal Wallis)</i>	<i>(*)</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>***</i>	<i>ns</i>
18-25	2,9	2,2	2,5	2,4	2,7
26-35	2,8	2,3	2,7	2,6	2,8
36-45	2,7	2,3	2,7	2,5	2,8
46-55	2,7	2,3	2,8	2,2	2,8
56-65	2,7	2,2	2,2	2,5	3,1
<i>Significantie (Kruskal Wallis)</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>(*)</i>	<i>**</i>	<i>ns</i>
Inwonend kind	2,7	2,1	2,8	2,2	2,6
Alleenstaande	2,8	2,3	2,7	2,4	2,7
Koppel zonder kinderen	2,8	2,3	2,8	2,6	2,8
Koppel met kinderen	2,7	2,4	2,6	2,4	2,8
Eenoudergezin	2,9	2,4	3,0	2,8	3,0
<i>Significantie (Kruskal Wallis)</i>	<i>(*)</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
<b>Type verloop</b>					
Intersectoraal	2,8	2,3	2,7	2,6	2,8
Intrasectoraal	2,7	2,3	2,8	2,4	2,8
<b>Jobkenmerken</b>					
Directie	2,8	2,2	2,8	2,4	2,7
Middenkader	2,7	2,2	2,8	2,5	2,8
Professioneel medewerker	2,8	2,3	2,6	2,6	2,8
Administratief medewerker	2,8	2,5	2,8	2,4	3,0
Logistiek medewerker	2,7	2,4	3,0	2,1	2,8
<i>Significantie (Kruskal Wallis)</i>	<i>ns</i>	<i>*</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Voltijds regime*	2,8	2,3	2,8	2,5	2,8
Deeltijds regime	2,7	2,3	2,6	2,5	2,7

Tabel 5.47 Gemiddelde tevredenheidsscores, naar persoons- en jobkenmerken (schaalmidden= 3).  
Vervolg

	Arbeids-voorwaarden	Arbeidsinhoud	Arbeidsverhoudingen	Arbeidsomstandigheden	Organisatiekenmerken
<b>Organisatiegrootte</b>					
<5 werknemers	3,0	2,4	2,8	2,5	2,9
5-9 werknemers	2,8	2,4	2,7	2,4	2,9
10-19 werknemers	2,8	2,3	2,8	2,6	2,8
20-49 werknemers	2,7	2,3	2,7	2,8	2,7
50-99 werknemers	2,6	2,3	2,6	2,5	2,8
100-199 werknemers	2,5	2,2	2,5	2,7	2,6
200-299 werknemers	2,6	2,3	2,7	2,7	2,6
300-500 werknemers	2,7	2,5	2,8	2,3	2,7
Meer dan 500 werknemers	2,6	2,2	3,3	2,0	3,1
<i>Significantie (Kruskal Wallis)</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>

\* Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*

\* Er zijn geen significante verschillen tussen deeltijds en voltijds werkenden.

Een eerste vaststelling is dat gemiddeld gezien, alle ex-werknemers tevreden zijn over de 4 kenmerken van de job en de organisatiekenmerken. Geen enkele score is immers 3 of groter. De respondenten zijn het meest tevreden over de arbeidsinhoud, met een score van 2,3 en het minst tevreden over de organisatiekenmerken, met een schaal midden van 2,8.

De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn zeer klein, met uitzondering van de arbeidsverhoudingen, waar mannen in iets grotere mate tevreden zijn. Naar leeftijd zijn de 35-plussers in grotere mate tevreden over de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden, terwijl de jongere groep meer tevreden is over de arbeidsinhoud (niet significant) en de arbeidsverhoudingen. Kijken we naar de meer gedetailleerde leeftijdsverdeling, dan valt op dat de groep van 56-65 jaar het meest ontevreden is over de organisatiekenmerken, met een gemiddelde score van 3,1. De 18-25-jarigen zijn dan weer in minste mate tevreden over de arbeidsvoorwaarden. Naar opleidingsniveau is er vooral een verschil tussen arbeidsomstandigheden, waarover de laag- en middengediplomen in grotere mate tevreden zijn dan de hogeschoolediplomen. Naar gezinstype zijn de inwonende kinderen in de grootste mate tevreden over de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden en de organisatiekenmerken. De eenoudergezinnen zijn in de minste mate tevreden over de verhoudingen en de kenmerken van de organisatie.

Kijken we naar de kenmerken van het verloop, dan zien we een significant verschil tussen inter- en intrasectorale uitstromers met betrekking tot de arbeidsomstandigheden, waarover deze laatste groep in grotere mate tevreden was. Naar jobkenmerken zien we weinig verschillen naar functie wat betreft de arbeidsvoorwaarden. Werknemers in een directiefunctie en in het middenkader zijn in iets grotere mate tevreden over de inhoud. Logistiek medewerkers zijn het minst tevreden over de arbeidsverhoudingen. Deze groep is dan weer in grootste mate tevreden over de arbeidsomstandigheden (2,1). Naar organisatiekenmerken vinden we de minste tevredenheid terug bij administratief medewerkers. We zien tot slot dat werknemers in een deeltijds regime in iets grotere mate tevreden zijn over de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsverhoudingen en de organisatiekenmerken, al zijn deze verschillen niet significant.

Met betrekking tot organisatiegrootte tot slot stellen we geen significante verschillen vast naar tevredenheid.



#### 5.5.4 Gemiddelde tevredenheidsscores naar aard van vertrek

We bespreken vervolgens kort de gemiddelde tevredenheidsscores voor werknemers die vrijwillig en onvrijwillig zijn vertrokken, en de groep waarvoor het tijdelijk contract afliep en die uitgestroomd zijn omwille van gezondheidsredenen. We gaan daarnaast in op de kenmerken waarover deze groepen het meest tevreden en/of ontevreden zijn, alsook de grootste verschillen hiertussen.

Tabel 5.48 Gemiddelde tevredenheidsscores naar type vertrek

	Arbeids-voorwaarden	Arbeidsinhoud	Arbeidsverhoudingen	Arbeidsomstandigheden	Organisatiekenmerken
Algemene scores	2,7	2,3	2,7	2,5	2,8
Vrijwillig vertrek	2,8	2,4	2,8	2,6	2,9
Onvrijwillig vertrek	2,8	2,3	2,9	2,3	2,9
Aflopen tijdelijk contract	2,6	2,1	2,2	2,3	2,4
Gezondheidsredenen	2,8	2,6	2,7	3,1	2,5

Wat opvalt uit deze tabel is dat de groep die vertrokken is uit de sector omdat het contract waarmee ze tewerkgesteld waren van tijdelijke aard was en afliep, gemiddeld het meest tevreden was over alle jobkenmerken. Met uitzondering van de arbeidsvoorwaarden, zijn deze verschillen bovendien significant. De groep die vertrokken is omwille van gezondheidsredenen is dan weer het meest van alle werknemers ontevreden over de arbeidsomstandigheden, met een gemiddelde score van 3,1. Werknemers die vrijwillig zijn vertrokken zijn in iets mindere mate tevreden over de arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud, al zijn de verschillen klein. De werknemers die ontslagen werden zijn dan weer iets meer ontevreden over de arbeidsverhoudingen, maar ook hier is het verschil klein.

Kijken we naar de afzonderlijke kenmerken, dan vallen enkele resultaten op. Zo was bijna een derde van de vrijwillige uitstromers ontevreden over de verloning, voor de andere groepen was dit aandeel ongeveer de helft. We stelden eerder vast dat de werknemers die vertrokken zijn omdat het tijdelijk contract afliep het meest tevreden zijn van alle werknemers. Een uitzondering is echter de jobzekerheid, waarover 46% ontevreden was, tegenover 40% van de werknemers die onvrijwillig vertrokken en 24% van de groep die vrijwillig is uitgestroomd. Hieruit kunnen we mogelijk afleiden dat deze groep in het algemeen wel tevreden was, maar liever meer zekerheid had en dus mogelijk ook nog langer in de sector wilde blijven. Dit wordt bevestigd door de cijfers: van deze groep is 61% nadien aan het werk gegaan in een andere sector, 39% ging naar een andere deelsector. Van de vrijwillige vertrekkers ging 68% naar een andere sector, 27,5% ging naar een andere deelsector.<sup>33</sup>

Tabel 5.49 geeft de belangrijkste verschillen weer met betrekking tot de afzonderlijke kenmerken voor de groep onvrijwillige en vrijwillige vertrekkers.

<sup>33</sup> Het overige aandeel ging naar niet-werk (4,5%).

Tabel 5.49 Tevredenheidsscores onvrijwillige en vrijwillige vertrekkers

	Vrijwillig		Onvrijwillig		Chi <sup>2</sup> *
	% tevreden	% ontevreden	% tevreden	% ontevreden	
De verloning	41,6	32,2	60,2	17,1	***
Combinatie werk/privéleven	54,0	26,0	64,8	12,5	*
Jobzekerheid	52,9	24,4	29,6	41,0	***
De manier waarop de organisatie haar doelstellingen wil bereiken	41,3	35,9	30,3	39,3	ns
De rol van de Raad van Bestuur	20,6	45,1	9,1	46,6	*

\* Significantiewaarden: ns = niet significant; p<0,1(\*); p<0,05\*; p<0,01\*\*; p<0,001\*\*\*; p<0,0001\*\*\*\*

De werknemers die vrijwillig uit de sector zijn vertrokken zijn in grotere mate ontevreden over de verloning, met 32,2% tegenover 17% van de groep die onvrijwillig de sector heeft verlaten, of werd ontslagen. Ook met betrekking tot de combinatie tussen werk en privéleven is deze eerste groep meer ontevreden, met een kwart tegenover 12,5% van de werknemers die onvrijwillig zijn vertrokken. We stellen het omgekeerde vast voor de jobzekerheid, waar 24,4% van de vrijwillige vertrekkers ontevreden zijn, tegenover 41% van de onvrijwillige vertrekkers, wat vrij logisch is. 32,6% van de werknemers die werden ontslagen zijn ontevreden over de duidelijkheid van de doelstellingen van de organisatie, tegenover 25,7% van de vrijwillige vertrekkers. Met betrekking tot de mate van ontevredenheid over de manier waarop de organisatie haar doelstellingen wil bereiken en de rol van de Raad van Bestuur is er tot slot quasi geen verschil voor beide groepen, maar dit is wel zo wat de tevredenheid betreft. Zo gaf 41,3% van de vrijwillig vertrekkers aan tevreden te zijn over de manier waarop de organisatie haar doelstellingen wil bereiken, tegenover 30,3% van de onvrijwillige vertrekkers. Voor de rol van de Raad van Bestuur gaat het om respectievelijk 20,6% en 9,1%.

### 5.5.5 Gemiddelde tevredenheidsscores naar deelsectoren

Tabel 5.50 geeft dezelfde informatie, maar dan voor de verschillende deelsectoren.

Tabel 5.50 Gemiddelde tevredenheidsscores kwaliteit van de job en kenmerken organisatie, naar deel-sector

	Arbeids-voorwaarden	Arbeids-inhoud	Arbeids-verhoudingen	Arbeidsom-standigheden	Organisatie-kenmerken
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	2,7	2,3	2,7	2,4	2,8
Beroepsopleiding	2,6	2,2	2,8	2,6	2,8
Jeugdwerk	2,9	2,3	2,6	2,6	2,8
Samenlevingsopbouw	2,7	2,3	2,5	2,5	2,7
Lokale diensteneconomie	2,5	2,3	2,2	2,2	3,1
Cultuurspreiding	2,8	2,3	2,9	2,4	2,8
Ontwikkelingssamenwerking	2,9	2,5	2,8	2,5	2,8
Sport	2,8	2,4	2,8	2,4	2,9
Integratie en inburgering	2,4	2,3	2,3	2,5	2,5
Milieu- en natuurwerk	2,8	2,2	3,0	2,6	2,9
Toerisme	2,8	2,3	2,5	2,5	2,6
Onbekende deelsector	2,7	2,5	2,7	2,4	3,0
Totale sector	2,7	2,3	2,7	2,5	2,8

Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden zijn ex-werknemers uit de integratie en inburgering en de lokale diensteneconomie het meest tevreden (2,4 en 2,5). Werknemers die vertrokken zijn uit het jeugdwerk en de ontwikkelingssamenwerking zijn hierover in minste mate tevreden (2,9). Naar arbeidsinhoud zijn werknemers uit de ontwikkelingssamenwerking en een niet bekende deelsector het minst tevreden. De grootste tevredenheid vinden we bij ex-werknemers uit de beroepsopleiding en het milieu- en natuurwerk. Ex-werknemers uit het milieu- en natuurwerk en de cultuurspreiding zijn in de minste mate tevreden over de arbeidsverhoudingen, terwijl ex-werknemers uit de lokale diensteneconomie het meest tevreden waren. Naar omstandigheden zien we dat ex-werknemers uit de lokale diensteneconomie het meest tevreden waren, deze groep is dan weer in de minste mate tevreden over de organisatiekenmerken, met een gemiddelde score van 3,1. De ex-werknemers uit de deelsector van integratie en inburgering waren dan weer in grootste mate tevreden over de organisatiekenmerken, met een gemiddelde score van 2,5.

### 5.5.6 Conclusie

De respondenten zijn in de grootste mate tevreden over de inhoud van de vorige job in de sector, en zijn het minst tevreden over de kenmerken en de werking van de organisatie. Waar ontevredenheid over de manier van werken de belangrijkste reden was om de sector te verlaten, was de ontevredenheid dus ook het grootst voor dit aspect. 45% was ontevreden tot zeer ontevreden over de mate waarin de werknemers inspraak kregen in de organisatie en een derde was ontevreden over de manier waarop de organisatie de doelen wil bereiken. Dit sluit aan bij de belangrijkheid van de vertrekreden. Ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende was de derde belangrijkste vertrekreden, 45% was ook ontevreden over de manier waarop de leidinggevende leiding gaf. We zien dus dat er ook ontevredenheid bestaat met betrekking tot deze kenmerken. Dit is ook zo voor de doorgroeimogelijkheden, aangezien 40% hierover ontevreden tot zeer ontevreden was. We stelden vast dat de jongste werknemers het minst tevreden zijn over de arbeidsvoorwaarden, en dat deze groep ook in de grootste mate vertrok omwille van deze redenen, vooral met betrekking tot de uren en de werkdruk.

We stelden bovendien vast dat werknemers die de sector hebben verlaten doordat het tijdelijk contract afliep, gemiddeld gezien het meest tevreden waren over de verschillende jobkenmerken – of het minst ontevreden. De enige uitzondering hierop is de jobzekerheid, waarvan 46% aangaf ontevreden tot zeer ontevreden te zijn, tegenover een kwart van de vrijwillige vertrekkers en 40% van de onvrijwillige vertrekkers. Voor de andere jobkenmerken is het aandeel werknemers dat ontevreden was steeds een stuk lager.

## 5.6 Kenmerken nieuwe job en verloopintentie

In deze paragraaf staan we kort stil bij de kenmerken van de job na uitstroom of vertrek uit de sector. We maken hierbij het onderscheid tussen werknemers die aan het werk zijn gegaan in een andere sector (intersectorale uitstroom) en werknemers die aan het werk zijn gegaan in een andere deelsector binnen de socioculturele sector (intrasectorale uitstroom). Met de analyse van de administratieve data gaven we een zicht op de mate waarin het loon en het arbeidsregime veranderde na vertrek uit de sector (cf. hoofdstuk 4). In deze paragraaf willen we hierop een aanvulling bieden en staan we stil bij de functie die men uitoefent, de verantwoordelijkheden die deze met zich meebrengt en de momenten waarop men werkt. Tot slot gaan we na in welke mate de werknemers tevreden zijn dat ze de (sub)sector hebben verlaten en of ze op het moment van de bevraging op zoek zijn naar een nieuwe job (verloopintentie). We starten met een overzicht van de sectoren waarnaar de uitstroom het grootst was.

### 5.6.1 Kenmerken nieuwe job

We geven een overzicht van de top 5 van sectoren waarnaar de vertrekkers zijn uitgestroomd en de deelsectoren voor de intrasectorale uitstromers.

Tabel 5.51 Verandering sector, N=298

Top 5 sectoren	N	%
Onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	70	23,5
Welzijnszorg, maatschappelijke dienstverlening, belangenvereniging	44	14,8
Lokale overheden	44	14,8
Gezondheidszorg	22	7,4
Overheden van gemeenschappen en gewesten	20	6,7

Opvallend is de grote uitstroom naar het onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, met bijna een kwart van de uitstromers. We vinden, net zoals in de analyse van de administratieve data, uitstroom naar enkele belendende sectoren, zoals de welzijnszorg en maatschappelijke dienstverlening (14,8%) en de gezondheidszorg (7,4%). Uit deze tabel blijkt bovendien de belangrijke rol van de publieke sector, aangezien bijna 15% aan het werk ging bij een lokale overheid en 6,7% bij een gemeenschappelijke of gewestelijke overheidsinstelling.

We geven weer in welke mate kenmerken van de job zijn veranderd na vertrek uit de sector of deelsector. Het gaat om veranderingen in de functie en de verantwoordelijkheden. We geven hierbij telkens aan of het gaat om meer/hoger, hetzelfde of minder/lager.

Tabel 5.52 Verandering jobkenmerken, inter- en intrasectoraal, in %

	Alle uitstromers	Intersectoraal	Intrasectoraal
<b>Niveau van de functie</b>			
Hogere functie	42,0	43,0	39,7
Gelijke functie	44,8	44,0	47,1
Lagere functie	13,1	13,1	13,2
<b>Verantwoordelijkheden</b>			
Meer verantwoordelijkheden	52,6	51,7	54,9
Gelijke verantwoordelijkheden	31,3	30,1	34,4
Minder verantwoordelijkheden	16,1	18,2	10,7

Meer werknemers die naar een andere sector zijn vertrokken hebben een hogere functie, met 43% tegenover 39,7%. Van de groep die naar een andere deelsector is vertrokken is het aandeel dat een gelijkaardige functie heeft dan weer iets hoger, met 47% tegenover 44%. Voor beide groepen heeft 13% een lagere functie. Opvallend is wel dat, hoewel minder intrasectorale uitstromers een hogere functie hebben, een groter aandeel van deze groep aangeeft meer verantwoordelijkheden te hebben, met bijna 55% tegenover 51,7%. 18% van de intersectorale uitstromers geeft dan weer aan minder verantwoordelijkheden te hebben.

## 5.6.2 Tevredenheid vertrek en verlooptententie

We vroegen tot slot aan de respondenten die vrijwillig uit de sector zijn vertrokken, en die op het moment van de bevraging aan het werk waren, in welke mate ze blij zijn met hun keuze om de sector te verlaten. Tabel 5.53 geeft de antwoorden van de respondenten weer. We maken hierbij het onderscheid tussen werknemers die in een andere sector aan het werk zijn gegaan (intersectoraal) en werknemers die aan de slag zijn gegaan in een andere deelsector (intrasectoraal).

Tabel 5.53 Tevreden met vertrek uit de sector (vrijwillige uitstroom), in %, N=240\*

Bent u tevreden dat u uit de sector vertrokken bent?	Totaal (N=240)	Intersectoraal (N=173)	Intrasectoraal (N=67)
Ik ben tevreden dat ik uit de (deel)sector vertrokken ben.	50,4	47,4	58,2
Ik ben noch tevreden, noch ontevreden dat ik uit de (deel)sector vertrokken ben.	42,1	43,9	37,3
Ik ben niet tevreden dat ik uit de (deel)sector vertrokken ben.	7,5	8,7	4,5

\* 20 respondenten vulden deze vraag niet in.

De helft van de respondenten is tevreden met het vertrek uit de (deel)sector. Dit aandeel is echter groter voor de werknemers die van deelsector veranderden, met 58% tegenover 47,4% van de werknemers die in een andere sector aan het werk zijn gegaan. 7,5% is niet tevreden met het vertrek uit de sector. Meer intersectorale dan intrasectorale uitstromers zijn niet tevreden met het vertrek uit de sector, met 8,7% tegenover 4,5%. 42% gaf aan noch tevreden, noch ontevreden te zijn met de beslissing om de (deel)sector te verlaten.

We zijn voor beide groepen nagegaan in welke mate persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en gezinstype) en/of kenmerken van de nieuwe job (hoger loon, hogere functie, meer verantwoordelijkheden, een hoger regime) meespelen in de mate van tevredenheid met vertrek uit

de (deel)sector, met behulp van een logistische regressie. Voor de intrasectorale uitstromers vonden we voor geen van bovenstaande kenmerken significante effecten, voor de intersectorale uitstromers, of werknemers die naar een nadere sector uitstroonden, was dit wel het geval. Hieruit bleek dat werknemers die in een andere sector aan het werk zijn gegaan en die een hoger loon verdienen in de nieuwe job, in grotere mate tevreden zijn over het vertrek uit de sector dan werknemers die hetzelfde of minder verdienen (1,8 keer zo groot, p-waarde <0,06). Dit geldt eveneens voor werknemers die in de nieuwe job een hogere functie bekleeden (2,5 keer zo groot, p-waarde < 0,01), meer verantwoordelijkheden hebben (1,9 keer zo groot, p-waarde <0,06) en van een deeltijds naar een voltijds regime zijn gegaan, of dus meer werken (2 keer zo groot, p-waarde <0,04).

We gingen tot slot na in welke mate de respondenten (de volledige groep, met uitzondering van de werkzoekenden) opnieuw op zoek zijn naar werk, waarmee we een indicatie krijgen van de verloopintentie. Deze verloopintentie is waardevol om toekomstig verloop in kaart te brengen, aangezien deze immers een determinant is van het eigenlijke verloop (cf. conceptueel model). Tabel 5.54 geeft deze informatie weer.

Tabel 5.54 Verloopintentie, inter- en intrasectorale uitstroom, in %, N=424\*

Wenst u momenteel van job te veranderen?	Alle uitstromers (N=424)	Intersectoraal (N=300)	Intrasectoraal (N=124)
Ja, ik kijk actief uit naar een job/andere jobs.	8,7	7,7	11,3
Ja, als er zich een goede kans aandient.	27,4	28,0	25,8
Neen, ik wens niet van job te veranderen.	63,9	64,3	62,9

\* Er is 1 missing.

Bijna 9% van de respondenten gaf aan op het moment van de bevraging actief op zoek te zijn naar een andere job. Dit aandeel is hoger voor de werknemers die in een andere deelsector aan het werk zijn gegaan, met 11,3% tegenover 7,7%. 27,4% geeft aan van job te willen veranderen, moest er zich een goede kans aandienen. Dit aandeel is dan weer wat hoger voor de werknemers die in een andere sector aan het werk zijn, met 28% tegenover 25,8% van de intrasectorale uitstromers. De grote meerderheid echter had op het moment van de bevraging niet de intentie de huidige job te verlaten, met 64%.

Voor de sector is de groep van intrasectorale uitstromers die momenteel op zoek zijn naar een nieuwe job, in totaal 37,1%, van belang. We stelden immers vast dat verloopintentie een determinant is van eigenlijk vertrek (cf. conceptueel model). We zijn dan ook nagegaan in welke mate er verschillen zijn in profielkenmerken voor de groep die de intentie heeft van job te veranderen.<sup>34</sup> Hieruit blijkt dat meer werknemers ouder dan 35 van het moment van de bevraging (en die in een andere deelsector aan het werk waren) de intentie hadden om van job te veranderen, met 40% tegenover 35%. Ook iets meer vrouwen dan mannen hadden deze intentie, met 39% tegenover 31,4%. Wat het opleidingsniveau betreft is het verschil een stuk groter, aangezien 40% van de hooggeschoolden de intentie hadden van job te veranderen, tegenover 8% van de laag- en midden-geschoolden. Naar gezinstype tot slot vinden we de hoogste verloopintentie terug bij de eenouder-gezinnen.

We zijn tot slot nagegaan over welke kenmerken van de job en/of de organisatie deze groep ontevreden was. Ontevredenheid is immers een determinant van de verloopintentie en het verloop, dus

34 Hiervoor telden we de antwoorden 'ja, ik ben actief op zoek naar een andere job' en 'ja, als er zich een goede kans aandient' samen op.

door een zicht te krijgen op over welke zaken deze groep juist ontevreden is kunnen ook acties opgezet worden om mogelijk vertrek in de toekomst te vermijden. We stelden vast dat deze groep het meest ontevreden was over de manier waarop de leidinggevende leiding gaf en de mate waarin men inspraak kreeg in de organisatie, met telkens bijna 44% die aangaf ontevreden tot zeer ontevreden te zijn. Ook met betrekking tot de manier waarop de organisatie haar doelstellingen wilde bereiken was 43,5% ontevreden, 40% was ontevreden over de rol die de Raad van Bestuur uitoefende. 40% was niet tevreden over de extralegale voordelen, 28% gaf aan ontevreden te zijn over de mogelijkheden om bij te leren en 26% tot slot gaf aan ontevreden te zijn over de mogelijkheden om samen te werken met collega's.

### 5.6.3 Conclusie

De helft van de werknemers die op eigen initiatief uit de (deel)sector zijn vertrokken, zijn tevreden met deze beslissing. Opvallend is dat de werknemers die naar een andere deelsector zijn gegaan in grotere mate tevreden zijn met het vertrek dan de groep die aan het werk ging in een andere sector, met 58,2% tegenover 47%. Werknemers die in de nieuwe job een hoger loon, meer verantwoordelijkheden, meer uren werken of een hogere functie hebben zijn ook in grotere mate tevreden over het vertrek uit de (deel)sector dan werknemers waarvoor dit niet het geval is. Naar toekomstig verloop geeft slechts 8,7% aan actief op zoek te zijn naar een andere job, maar 27% geeft aan hiertoe bereid te zijn moest er zich een goede kans aanbieden. Voor de sector is vooral de 26% intrasectorale uitstromers van belang die aangeven van job te willen veranderen als er zich een goede kans aanbiedt, aangezien we op basis van ons conceptueel model kunnen stellen dat verloopintentie een belangrijke voorspeller is van uiteindelijk verloop. Goed nieuws is wel dat 63% van de werknemers die op dit moment aan het werk zijn in een deelsector binnen de sector niet van job willen veranderen.

## 5.7 Conclusies – wat nemen we mee?

We geven een overzicht van de belangrijkste conclusies met betrekking tot de resultaten van de analyse van de survey.

### 5.7.1 Persoonlijk netwerk belangrijkste instroomkanaal

Van de bevroegde respondenten vond het grootste aandeel (28,7%) zijn of haar job in de socioculturele sector via persoonlijke contacten, zoals vrienden of familie. Dit maakt het persoonlijk netwerk het belangrijkste instroomkanaal voor een job in de sector. Aangezien we enkel de ex-werknemers uit de sector hebben bevroegd, gaat het wel om het belangrijkste instroomkanaal voor werknemers die de sector ondertussen hebben verlaten.

### 5.7.2 Andere kanalen naar leeftijd, opleidingsniveau en functie

We stelden een differentiatie vast wat betreft de instroomkanalen naar leeftijd en opleidingsniveau. Zo vonden laag- en middengediplomeerden hun job in grotere mate via spontane sollicitatie dan hooggeschoolden en via een begeleider (interimkantoor, VDAB, ...). Deze groep vonden de job dan weer in grotere mate door ervaringen in de sector, en via een website van een organisatie of een sectorale website (vb. 11.be). Jongeren (-25 jaar) kwamen meer in de sector terecht op basis van eerdere erva-

ringen, zoals een stage, vrijwilligerswerk of vakantiewerk en door middel van de vacaturewebsite van VDAB. Werknemers van 25 jaar en ouder vonden de job in grotere mate door het persoonlijk netwerk. Naar functie stelden we vast dat werknemers in een administratieve of logistieke functie in grotere mate gebruik maakten van vacatures in de krant en de website van VDAB dan werknemers die als professioneel medewerker of in het middenkader of een kaderfunctie werkten. Deze groep maakte meer gebruik van een sectorale vacaturewebsite of kenden de sector al via een eerdere ervaring. Logistiek medewerkers vonden in grotere mate de job in de sector via spontane sollicitatie, met 21% tegenover 7% van de werknemers in het middenkader en professionele medewerkers. Dit stemt overeen met de vaststelling dat laag- en middengeschoolden in grotere mate door spontane sollicitatie de job in de sector vonden.

Er zijn dus duidelijke verschillen naar instroomkanalen tussen schoolverlaters en werknemers ouder dan 25, tussen laag- en middengeschoolde en hogeschoolde werknemers en naar de functie van de werknemers. Dit impliceert dat voor het wervingsbeleid, het mogelijk ook interessant is om verschillende kanalen aan te grijpen naargelang de groep die men wil bereiken.

### 5.7.3 Intrinsieke jobkenmerken belangrijkste instroomredenen – imago van de sector en loopbaanmogelijkheden trekken het minst aan

De top 3 van instroomredenen hebben allemaal betrekking op de inhoud of de aard van de job: een job die aansluit bij de interesses, een uitdagende job en een job waarmee men een maatschappelijke bijdrage kan leveren. Maatschappelijk engagement blijkt dus, zoals ook als hypothese naar voor werd geschoven op basis van de interviews, een belangrijke drijfveer te zijn om voor een job in de socioculturele sector te kiezen. De werknemers die de sector hebben verlaten zijn dus hoofdzakelijk ingestroomd omwille van de intrinsieke kenmerken van de job. Extrinsieke kenmerken, zoals loon of uren, lijken minder belangrijk te zijn. 97% van de respondenten gaf minstens aan omwille van minstens 1 inhoudelijke reden voor de vorige job in de sector te hebben gekozen. Van deze groep stroomde 72% ook uit omwille van minstens 1 inhoudelijke reden. Kijken we naar de groep die enkel instroomde omwille van minstens 1 inhoudelijke reden, dan gaat het om 33%, hiervan vertrok 23,2% minstens omwille van een inhoudelijke reden uit de sector, 6,6% stroomden enkel uit omwille van minstens 1 inhoudelijke reden.

Het imago van de sector en de loopbaanmogelijkheden in de sector werden door de minste respondenten als reden om voor de job in de sector te kiezen aangegeven. Tijdens de interviews werd aangegeven dat de sector kampt met een nogal ‘zacht’ imago, en dat dit voor werknemers vaak niet aantrekkelijk is. Ook het feit dat er in de sector vaak weinig loopbaanmogelijkheden zijn werd als mogelijke vertrekredenen aangehaald. Blijkbaar is dit ook slechts in zeer beperkte mate een reden om voor de sector te kiezen. Beide kenmerken lijken op dit moment dus werkpunten te zijn voor de sector, mogelijk kan men door hierop in te spelen de instroom verhogen.

### 5.7.4 Grootste groep vertrekt vrijwillig

66% van de ex-werknemers is op vrijwillige basis, of eigen initiatief, uit de sector vertrokken. Dit aandeel is hoog vergeleken met cijfers voor de private sector op basis van een studie van Securex (2011). Het grootste aandeel van het vertrek uit de sector lijkt dus wel vrije keuze van de werknemers te zijn, het gaat slechts in mindere mate om vertrek door ontslag, aangezien 18,6% werd ontslagen door de werkgever. Voor de private sector is dit aandeel bovendien een stuk hoger, met bijna 40% (Securex, 2011).



### 5.7.5 Werknemers die tijdelijk tewerkgesteld waren zijn het meest tevreden

We stelden vast dat de groep die vertrokken is uit de sector omdat het ging om een tijdelijke tewerkstelling en deze afliep, gemiddeld gezien het meest tevreden was over alle kenmerken van de job. De enige uitzondering is de jobzekerheid, waarvan maar liefst 45% aangaf ontevreden tot zeer ontevreden te zijn. Mogelijk wijst dit er dus op dat deze groep wel gemotiveerd is om in de sector te blijven, en dus mogelijk potentiële werknemers zijn.

### 5.7.6 Vertrek omwille van combinatie van redenen

Op basis van een clusteranalyse konden we het onderscheid maken tussen 4 types vertrekkers. De grootste groep hiervan, 36% van de vrijwillige vertrekkers, is vertrokken uit de sector omwille van 4 soorten jobkenmerken: de jobinhoud, de uren en werkdruk, het loon en de loopbaan en de sfeer en werking van de organisatie. Hieruit blijkt dus dat een grote groep van de vertrekkers de sector heeft verlaten omwille van een combinatie van vertrekredenen, die zowel bestaan uit intrinsieke (jobinhoud) als extrinsieke (uren en loon) kenmerken, als kenmerken van de organisatie.

### 5.7.7 Jobinhoud en werking van de organisatie als belangrijke vertrekredenen

We stelden vast dat de jobinhoud een cruciale rol speelt bij de beslissing om de sector of de job in de sector te verlaten. Van de verschillende vertrekredenen was dit de tweede belangrijkste. Ook in de top 10 van vertrekreden hadden de meeste redenen betrekking op de inhoud van de job (bijvoorbeeld ‘ontevreden over de inhoud van mijn job, ‘de job had te weinig impact of resultaat’, ‘te weinig uitdaging in mijn werk’, ...). Bovendien stelden we vast dat 21% van de bevroegde werknemers die vrijwillig zijn vertrokken enkel en alleen omwille van de inhoud van de job zijn uitgestroomd (‘intrinsieke vertrekkers’). Dit maakt van de jobinhoud een zeer belangrijke vertrekreden. Bij de groep vertrekkers om inhoudelijke redenen, zijn we nagegaan in welke mate ze tevreden waren over (aspecten van) hun jobinhoud terwijl ze in de sector werkten en dat in vergelijking met personen die niet om inhoudelijke redenen zijn vertrokken. Dat de algemene tevredenheid over de jobinhoud lager is bij de vertrekkers om inhoudelijke redenen wekt geen verwondering. De meest opvallende verschillen naar deelaspecten van jobinhoud vonden we bij ‘de duidelijkheid van de taken die moeten uitgevoerd worden’ (35,7% bij de vertrekkers om inhoudelijke redenen vs. 18% bij vertrekkers om niet inhoudelijke redenen) en bij de emotionele belasting van de job (35% vs. 21%).

Uit de survey bleek daarnaast dat ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie voor meer dan de helft van de respondenten een reden was om de sector te verlaten. Deze reden werd door het grootste aandeel van de respondenten aangeduid als mede een rol te hebben gespeeld bij het vrijwillig vertrek. Van de 5 bevroegde aspecten met betrekking tot de tevredenheid (4 A’s van de kwaliteit van de arbeid en de organisatiekenmerken) kreeg de groep ‘organisatiekenmerken’ gemiddeld bovendien de hoogste score, wat duidt op de hoogste mate van ontevredenheid.

Bij de groep vrijwillige uitstromers die aangaven dat de manier van werken in de organisatie een reden was voor uitstroom, gingen we na wat de tevredenheid was over verschillende organisatiekenmerken. Deze groep is gemiddeld genomen een stuk minder tevreden over de kenmerken van de organisatie en de arbeidsverhoudingen. Opvallend zijn de verschillen op itemniveau, vooral de tevredenheid over de rol van de Raad van Bestuur in de organisatie (61% vs. 24,5% ontevreden) en daarmee samenhangend ‘de wijze waarop de organisatie de doelstellingen wil bereiken (53% vs.

14% ontevreden) vallen daarbij op. Ook op het vlak van arbeidsverhoudingen zijn er aanzienlijke verschillen met betrekking tot de tevredenheid over de manier van leidinggeven en de inspraak in de organisatie (telkens 68% vs. 24% ontevreden).

#### 5.7.8 Loon is belangrijke drijfveer voor vertrek – maar meestal niet de belangrijkste

We stelden eerder, op basis van de analyse van de administratieve data, vast dat meer dan de helft van de werknemers die de sector hebben verlaten meer verdienen in de nieuwe job. Hierdoor werd de hypothese opgeworpen dat het loon een belangrijke reden is om uit de sector te vertrekken. Ook tijdens de interviews werd deze hypothese naar voor geschoven. De analyse van de survey bevestigt dit. Het loon is dan wel niet de belangrijkste vertrekreden, maar het neemt wel een vierde plaats in. Bovendien vertrok meer dan 30% omwille van een andere job met een hoger loon, goed voor een zesde plaats. Loon is dus een belangrijke determinant voor vertrek uit de sector, en dit zowel als ‘pushfactor’ en als ‘pullfactor’. Werknemers verlaten de sector dus zowel omwille van ontevredenheid over de verloning, als omwille van het feit dat ze elders een beter loon kunnen verdienen. We stelden echter vast dat geen enkele respondent enkel het loon als vertrekreden aangaf. Op basis van de clusteranalyse bleek ook dat er geen type vertrekkers bestaat die enkel en alleen omwille van het loon (en de loopbaanmogelijkheden) uit de sector is vertrokken. Indien het loon dus een vertrekreden is, spelen er altijd nog andere elementen mee, zoals bijvoorbeeld de uren of de jobinhoud.

#### 5.7.9 Manier van leidinggeven en relatie met leidinggevende niet te verwaarlozen

De relatie met de leidinggevende en de manier waarop deze leiding geeft lijken knelpunten te zijn voor de werknemers die vertrokken zijn uit de sector. Dit geldt zowel voor vrijwillige als onvrijwillige vertrekkers. Bij de bevraging van de tevredenheid bij de volledige groep ex-werknemers blijkt dat 45% ontevreden is over de manier van leidinggeven en 38% over de relatie met de leidinggevende. 45% is daarnaast ontevreden over de mate van inspraak van de werknemers in de organisatie.

Als we naar de vrijwillige vertrekkers kijken dan staat de ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende op de vierde plaats van vertrekredenen, met 37,3% van alle werknemers die vrijwillig uit de sector zijn vertrokken. Van deze groep was maar liefst 91,6% ontevreden tot zeer ontevreden over de manier waarop de direct leidinggevende leiding gaf, tegenover 11,2% die niet omwille hiervan is vertrokken. Opnieuw 91,6% was ontevreden over de mate waarin de werknemers inspraak kregen in de organisatie, tegenover 23,6% van de andere groep. Met betrekking tot de organisatiekenmerken is 63% van deze groep ontevreden over de rol die de Raad van Bestuur uitoefende, terwijl slechts 7,5% hierover tevreden was. Van de groep die niet omwille van de relatie met de leidinggevende vertrok gaat het om respectievelijk 34,2% en 28,6%.

#### 5.7.10 Jonge werknemers vertrekken meer omwille van uren en werkdruk

We stelden eerder vast dat de jongste leeftijdsgroep in de grootste mate uit de sector vertrekt. We zien nu dat niet enkel de mate van verloop verschillen kent naar leeftijd, maar dat dit ook zo is voor de vertrekredenen. Werknemers jonger dan 35 stromen in grotere mate uit omwille van de uren en de mate waarin het werk kan gecombineerd worden met het privé- of gezinsleven. We zien daarnaast ook dat deze groep in minste mate tevreden is over de arbeidsvoorwaarden. Werknemers

die ouder zijn dan 35 vertrekken dan weer meer omwille van de inhoud van de job en de beperkte doorgroeimogelijkheden. Van de groep ‘extrinsieke’ vertrekkers, is bovendien 63% jonger dan 35. Hieruit blijkt dat jongere werknemers in veel grotere mate dan de groep van 35 en ouder vertrokken is omwille van de uren en de werkdruk. Dit is een belangrijke vaststelling, aangezien een differentiatie in acties naar retentie van werknemers volgens leeftijd oppoortuun kunnen zijn.<sup>35</sup>

#### 5.7.11 Intrasectorale uitstromers zijn meest tevreden over beslissing

De helft van de respondenten die vrijwillig uit de sector zijn vertrokken is tevreden met deze beslissing. We zien echter dat de groep die aan het werk is gegaan in een andere deelsector binnen de socioculturele sector in grotere mate tevreden is over de beslissing dan de groep die aan de slag ging in een andere sector. 58,2% van de intrasectorale uitstromers gaf echter aan tevreden te zijn met het vertrek uit de vorige job in de deelsector, tegenover 47,4% van de intersectorale uitstromers. Deze laatste groep is in iets grotere mate ontevreden over het vertrek uit de sector. Voor deze groep lijkt investeren in en het opzetten van een gericht en effectief retentiebeleid belangrijk te zijn, aangezien vertrek hier mogelijk vermeden zou kunnen worden.

#### 5.7.12 37% van de intrasectorale uitstromers zijn potentiële vertrekkers

Meer dan 60% van de respondenten was op het moment van de bevraging niet op zoek naar een nieuwe job. Naar toekomstig verloop geeft bovendien slechts 8,7% aan actief op zoek te zijn naar een nieuwe job. Wel is meer dan een kwart bereid van job te veranderen moest er zich een goede kans aandienen. Voor de sector is het vooral van belang dat 26% van de werknemers die op het moment van de bevraging in een deelsector aan het werk waren (intrasectorale uitstromers), aangaven van job te veranderen als er zich een goede kans aanbiedt. Tellen we daar de 11,3% bij op die actief op zoek was naar een andere job op het moment van de bevraging, dan gaat het in totaal om 37,3% van deze groep die de intentie had van job te veranderen. Op basis van het conceptueel model stelden we vast dat verloopintentie een voorspeller of determinant is van toekomstig verloop (cf. hoofdstuk 1). Dit lijkt dan ook een groep te zijn die waarop waarvoor een gericht retentiebeleid belangrijk is, aangezien dit de potentiële vertrekkers zijn. We stelden vast dat deze groep in de vorige job in de sector het meest ontevreden was over de manier waarop leiding werd gegeven, de mate van inspraak, de manier waarop de organisatie haar doelen wilde bereiken, de rol van de Raad van Bestuur en de extralegale voordelen. Dit kunnen mogelijk ook in de nieuwe job in de sector dus punten zijn waarover men tevreden is en op basis waarvan men de beslissing neemt te vertrekken.

35 We hebben eveneens de hypothese afgetoetst dat meer jongeren (dan de oudere werknemers) vertrokken zijn uit de sector omwille van het loon, gezien het feit dat de verloning vaak lager is voor de jongste groep gezien het systeem van barema's die deels steunen op anciënniteit. We vonden hiervoor echter geen bevestiging in de resultaten. Ook naar tevredenheid over het loon vonden we hiervoor geen bevestiging en/of significante resultaten. We stelden zelfs vast dat de jongste en de oudste leeftijdsgroep het meest tevreden waren over de verloning (met 65% tegenover 42-55% voor de andere leeftijdsgroepen).

## 6 | Management summary en aanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk vatten we de voornaamste bevindingen samen en formuleren we enkele aanbevelingen. In de eerste paragraaf grijpen we kort terug naar de opzet van dit onderzoek en het conceptueel kader dat centraal staat in dit onderzoek. In een tweede paragraaf geven we kort de belangrijkste bevindingen met betrekking tot de kenmerken van de socioculturele sector weer. In de derde paragraaf gaan we in op de stromen in en uit de sector. De vierde paragraaf behandelt de instroom: het profiel van de instromers, de instroomkanalen en de redenen voor instroom. In de vijfde paragraaf staat de uitstroom centraal, en maken we kort de link met de instroom. Tot slot formuleren we concrete aanbevelingen voor de (organisaties in) de sector met betrekking tot het in- en uitstroombeleid.

### 6.1 Onderzoekssituering en -opzet

#### 6.1.1 Onderzoekssituering en opzet

De aanleiding voor dit onderzoek was de vaststelling dat de socioculturele sector, in vergelijking met vele andere sectoren in Vlaanderen, gekenmerkt wordt door een hoge uitstroom van werknemers. Op basis van cijfers van het Steunpunt WSE uit 2007 bleek immers dat de uitstroom uit de sector 21% bedraagt, tegenover 14% in de totale Vlaamse economie.<sup>36</sup> Vooral de jonge werknemers, van 18-25 jaar, lijken te vertrekken uit de sector: de uitstroomgraad van deze groep bedroeg 45%. Uit cijfers van Sociare, werkgeversfederatie van de socioculturele sector, blijkt dat het aandeel jonge werknemers (18-25 jaar) over de periode 2003-2009 is afgenomen van bijna 9% van de hele werknemerspopulatie tot 6%. Deze ‘ontgroening’ ging bovendien gepaard met een sterke stijging van het aandeel oudere werknemers, in de categorie van 50-64 jaar. Dit aandeel steeg van 12% in 2003 tot meer dan 19% in 2009.<sup>37</sup> Dit maakt dat de sector kampt met een demografische druk. Ook de instroom in de sector bleek echter hoog te zijn, met 24,8% op jaarbasis tegenover het gemiddelde van 15,2% in Vlaanderen (2007).

De sector zelf gaf aan slechts in beperkte mate zicht te hebben op dit verloop, de uitstroomrichting en de kenmerken ervan. Zo bestaat er geen zicht op de impact van tewerkstellingsprogramma's op het verloop. Daarnaast bestaat de sector uit 12 deelsectoren met elk hun eigen identiteit. Op basis van beschikbare data was het niet mogelijk zicht te krijgen op het verloop voor de verschillende deelsectoren. Bovendien is er geen zicht op de redenen of verklaringen voor het verloop of met andere woorden op de mate waarin het vertrek uit de (deel)sector(en) al dan niet vrijwillig is, en om welke redenen werknemers de sector verlaten. Met dit onderzoek willen we hierover meer duidelijkheid verschaffen. Concreet stonden de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Wat zijn de kenmerken van het verloop binnen de sector (morfologie instroom, uitstroom en stromen tussen deelsectoren)?
2. Wat zijn de verklaringen of oorzaken van dit verloop? Wat zijn de verklaringen van vrijwillig verloop?
3. Hoe kan de uitstroom verminderd en de instroom binnen de sector bevorderd worden?

<sup>36</sup> Het gaat om het gemiddelde van alle sectoren in Vlaanderen.

<sup>37</sup> Sociare – <http://www.sociare.be/>.

Het onderzoek bestond uit 3 stappen. In een eerste verkennende onderzoeksstap voerden we een documentanalyse uit op basis van eerder onderzoek en bestaande literatuur inzake personeelsverloop, om op deze manier inzicht te krijgen in de belangrijkste determinanten van verloop en om het conceptueel model te construeren. We voerden daarnaast enkele verkennende interviews uit bij de werkgeversorganisatie in de sector, Sociare, de belangrijkste werknemersvertegenwoordigers (ACV, ABVV & ACLVB) en de verschillende deelsectoren. Op deze manier kregen we al een eerste zicht op mogelijke redenen voor het verloop en acties die op het moment van het onderzoek al werden opgezet om werknemers aan te trekken en/of vertrek tegen te gaan. De documentanalyse en interviews gaven mee richting aan de analyse van de administratieve data en bij het opstellen van de vragenlijst.

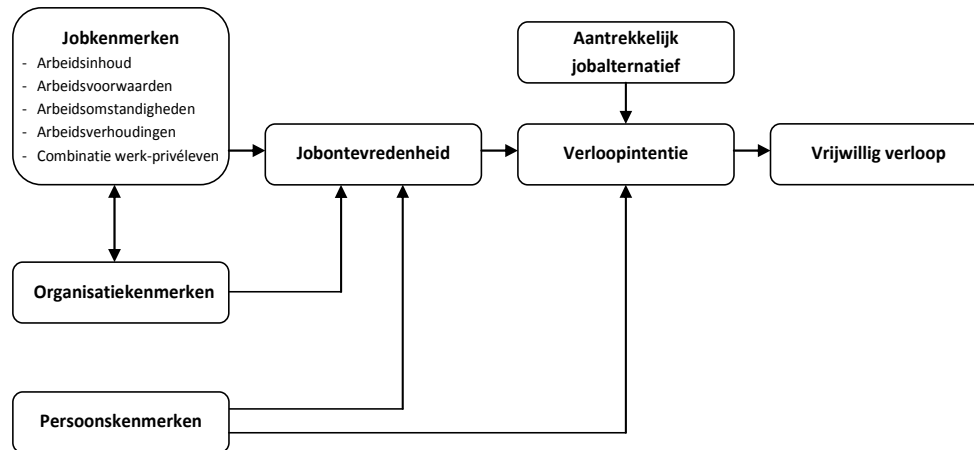
In een tweede onderzoeksstap brachten we de kenmerken van de werknemersstromen binnen de sector in kaart. Dit deden we op basis van een analyse van administratieve data, verkregen bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (KSZ DWH AM&SB, verder KSZ). Het uitgangspunt waren werknemers die in het derde kwartaal van 2008 (III 2008) in PC 329.01 aan het werk waren. We zijn vervolgens nagegaan wat hun arbeidsmarktpositie een jaar eerder (2007 – instroom) en een jaar later (2009 – uitstroom) was. Omwille van privacyredenen was het niet mogelijk om de volledige populatie mee te nemen in de analyse, daarom maakten we gebruik van een steekproef die 70% van de populatie omvatte. Om een zicht te krijgen op de stromen tussen de deelsectoren werd gebruikt gemaakt van gegevens van Sociare, de werkgeversorganisatie voor de socioculturele sector. Deze gegevens betreffen een indeling van de verschillende organisaties in de sector naar de 12 deelsectoren. Door een koppeling van deze gegevens met de data van de KSZ konden we de werknemers in de steekproef toewijzen aan de verschillende deelsectoren, om zo ook de stromen tussen deze deelsectoren in kaart te brengen. Daarnaast wilden we een zicht krijgen op de mate waarin werknemers in een WEP+-statuut een verklaring zijn voor de hogere uitstroom uit de sector. Om deze groep te identificeren maakten we gebruik van data van het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (VSA WSE).

In een derde onderzoeksstap voerden we een schriftelijke survey uit bij ex-werknemers uit de sector. Op deze manier wilden we inzicht krijgen in de mate waarin het verloop vrijwillig of onvrijwillig was (vanuit het standpunt van de werknemer) en wat verklaringen zijn voor vrijwillig vertrek. Deze bevraging was anoniem en werd uitgevoerd met behulp van de KSZ, die voor de adressen zorgden en de enquêtes verstuurd. Omwille van privacyredenen mocht het HIVA als onderzoeksinstituut immers niet over de adresgegevens van de respondenten beschikken. We voerden een bevraging uit bij alle werknemers die in de periode september 2009 – september 2010 uit de sector zijn vertrokken, of in een andere deelsector aan het werk zijn gegaan. Concreet ging het om 2 531 personen. De enquête peilt ondermeer naar de instroomkanalen en –redenen, de mate waarin het vertrek vrijwillig was, de redenen voor vrijwillig vertrek en de job(on)tevredenheid. De responsgraad bedroeg 22,3% of 565 personen.

### 6.1.2 Conceptueel model

Als basis voor de analyse van de administratieve data en de survey vertrokken we van volgend conceptueel model van vrijwillig verloop.

Figuur 6.1 Conceptueel model



In dit model gaan we er van uit dat verschillende elementen een invloed hebben op het vrijwillig verloop:

- een eerste element is de job(on)tevredenheid, die in een causale relatie staat met de verloopintentie en het uiteindelijke vrijwillige verloop. Job(on)tevredenheid wordt beschouwd als de subjectieve inschatting van de werknemers van bepaalde kenmerken van de job. Het gaat hierbij om de 4 A's van de kwaliteit van de arbeid (of de job), namelijk de arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden. De relatie tussen jobtevredenheid en verloop is hierbij negatief: indien een werknemer tevreden is met de verschillende kenmerken van de job, dan zal de neiging tot verloop, of het effectieve verloop, laag zijn;
- een tweede element zijn kenmerken van de organisatie, zoals de grootte van de organisatie en de mate waarin de werknemer zich kan vinden in de waarden van de organisatie en zich er thuis voelt (cf. Gesthuizen & Dagevos, 2005; Munasinghe, 2006; Currivan, 2000; Mobley, 1977);
- ten derde namen we ook enkele persoonskenmerken van de werknemers mee als intermedieërende of modererende factoren. Zo bleek bijvoorbeeld uit eerder onderzoek dat jongere werknemers in grotere mate het initiatief zullen nemen de job, organisatie of sector te verlaten dan oudere werknemers (cf. De Winne, 2000);
- een vierde element tot slot is de mogelijkheid van een 'aantrekkelijk jobalternatief'. Het gaat dan om een job met bepaalde kenmerken die als aantrekkelijk worden gepercipieerd of beoordeeld door de werknemer. Het gaat hier om een 'pullfactor' van verloop, of een extern kenmerk dat de werknemer als het ware 'wegtrekt' van zijn of haar huidige job of organisatie (cf. De Winne, 2000).

## 6.2 Kenmerken van de socioculturele sector

### 6.2.1.1 De socioculturele sector blijft in bepaalde mate onbekend

De socioculturele sector bestaat uit 12 deelsectoren, en is daarmee een zeer diverse sector. Deze deelsectoren hebben immers allemaal hun eigen, specifieke activiteiten (vb. cultuurspreiding, sport, toerisme, media, ...). Op basis van de data bleek echter dat een kwart van de bestudeerde werknemers in de steekproef in een 'onbekende deelsector' aan het werk was. Het gaat dan om werknemers die, op basis van de gegevens van Sociare, niet konden toegewezen worden aan een van de 12 deelsectoren. Deze groep was samen tewerkgesteld in 53% van de organisaties in de steekproef. Dit is een belangrijke vaststelling, aangezien dus blijkt dat de sector zelf niet helemaal op de hoogte

is van de deelsectoren waartoe een aanzienlijk aandeel van de werknemers en organisaties binnen de sector behoren.

### 6.2.2 Sector is jong, vrouwelijk en hooggeschoold en wordt gekenmerkt door deeltijds werk en kleine organisaties

Op basis van een analyse van de persoonskenmerken bleek dat de socioculturele sector in 2008 een jonge en vrouwelijke sector was/is. 42,7% was jonger dan 35 jaar, 10% was zelfs jonger dan 25. Voor alle werknemers in Vlaanderen in 2008 ging het om respectievelijk 32% en 10%. 60% is vrouw, wat een stuk hoger is dan de 48% in Vlaanderen. We zagen dat de deelsector van de lokale diensteneconomie het vrouwelijkst is, met 74,5% vrouwen. Op basis van de bevraging bij de ex-werknemers uit de sector bleek dat meer dan 80% hooggeschoold was. Van deze groep beschikte het grootste deel over een diploma dat nauw verwant is aan de activiteiten van de sector (sociaal-cultureel werk, maatschappelijk werk, pedagogie, gezondheidszorg, ...).

Naar jobkenmerken wordt de sector gekenmerkt door deeltijds werk, aangezien meer dan 47% van de bestudeerde werknemers in een deeltijds regime aan het werk was in 2008. Dit is hoog vergeleken met Vlaanderen, waar dit aandeel slechts 29,7% bedroeg. Vooral vrouwen lijken deeltijds te werken, 70% van de deeltijds werkenden was immers vrouw. Naar loon stelden we vast dat deze gemiddeld gezien iets lager zijn vergeleken met Vlaanderen. Belangrijk is wel te nuanceren, aangezien we niet beschikken over gegevens met betrekking tot opleidingsniveau en/of functies. We zagen tot slot dat de werknemers vooral aan het werk waren in kleine organisaties, aangezien 56% minder dan 5 werknemers tewerkstelde, en 75% minder dan 10. Dit is een stuk meer vergeleken met Vlaanderen, waar slechts 13% van de organisaties minder dan 10 werknemers tewerkstelde. De socioculturele sector wordt dus gekenmerkt door zeer kleine en kleine organisaties.

We stelden tot slot vast dat de verschillende deelsectoren niet enkel verschillend zijn naar activiteit, maar ook naar profiel- en jobkenmerken van de werknemers. De lokale diensteneconomie bleek bijvoorbeeld een zeer vrouwelijke sector, met zeer veel deeltijds werk (70%). Daarnaast blijken de lonen in deze deelsector zeer laag te zijn. Een verklaring hiervoor zijn de aard van de activiteiten, wat maakt dat deze sector een eerder atypische deelsector is. Op basis van de survey bij ex-werknemers stelden we bovendien vast dat deze sector een aandeel laag- en middengeschoolden telt dat een stuk hoger vergeleken met de andere deelsectoren. De sport en het jeugdwerk zijn dan weer de jongste sectoren, waarbij het aandeel -25 en -35-jarigen zeer hoog is. In het toerisme en de media bleken de werknemers dan weer in zeer grote mate voltijds te werken (70%), en bovendien zijn de lonen daar ook hoger vergeleken met de andere deelsectoren.

## 6.3 Stromen in en uit de sector

### 6.3.1 Overzicht

Met dit onderzoek brachten we de in- en uitstroom van werknemers in kaart vanuit het perspectief van de (deel)sector. We brengen met andere woorden de stromen in en uit de sector in kaart en de stromen tussen de deelsectoren. De stromen tussen organisaties binnen de deelsectoren brengen we niet in kaart.

Een eerste belangrijk onderscheid hierbij is dat tussen intersectoraal en intrasectoraal verloop. *Intersectoraal* verloop betreft stromen in en uit de socioculturele sector. We spreken van *intrasectoraal* verloop als het gaat om stromen tussen de verschillende deelsectoren in de sector. Een tweede onderscheid is dat naar de aard van de stromen: werk of niet-werk. Dit laatste omvat werkloosheid, pensioen en een andere situatie (cf. brugpensioen, loopbaanonderbreking of tijdskrediet, kinderen die opnieuw onder het stelsel van de kinderbijslag vallen, onbekende situatie, ...).

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de in- en uitstroom in de sector. Het gaat dus om werknemers die in het derde kwartaal van 2008 tewerkgesteld waren in PC 329.01, waarvan we de arbeidsmarktpositie een jaar eerder (instromers) en een jaar later zijn nagegaan (uitstromers).

Tabel 6.1 Overzichtstabel verloop

	Instromers		Uitstromers	
	N	%	N	%
Met WEP+-werknemers	4 062	30,1	2 815	20,9
Zonder WEP+-werknemers	3 418	26,7	2 328	18,2
Zonder WEP+ en zonder intrasectorale stromen	2 980	23,3	2 078	16,2

Bron KSZ DWH AM&SB, VSAWSE, Sociale en eigen bewerkingen

In volgende tabel schetsen we een overzicht van de in- en uitstroomrichting.

Tabel 6.2 Overzichtstabel in- en uitstroomrichting

	Instromers		Uitstromers	
	N	%	N	%
<b>Werk</b>	<b>2 359</b>	<b>69,0</b>	<b>1 769</b>	<b>76,0</b>
<i>Intersectoraal</i>	<i>1 921</i>	<i>81,5</i>	<i>1 519</i>	<i>85,8</i>
<i>Intrasectoraal</i>	<i>438</i>	<i>18,5</i>	<i>250</i>	<i>14,2</i>
<b>Niet-werk</b>	<b>1 059</b>	<b>31,0</b>	<b>559</b>	<b>24,0</b>
<i>Werkloosheid</i>	<i>305</i>	<i>28,8</i>	<i>213</i>	<i>38,1</i>
<i>Andere</i>	<i>754</i>	<i>71,2</i>	<i>305</i>	<i>54,5</i>
<i>Pensioen</i>			<i>41</i>	<i>7,3</i>

### 6.3.2 Uitstroom lager dan gedacht, maar kan toch problematisch zijn

De aanzet van dit onderzoek was de vaststelling dat de uitstroom uit de sector hoog is vergeleken met andere sectoren in Vlaanderen. Op basis van cijfers van het Steunpunt WSE werd een uitstroompercentage van 21% voor de socioculturele sector vastgesteld, tegenover 14% over alle sectoren in Vlaanderen (cijfers 2007). Op basis van dit onderzoek blijkt echter dat de uitstroom, met 18,2% in 2009, lager is dan initieel gedacht. Een verklaring voor dit verschil zijn de werknemers in een WEP+-statuut in de cijfers van het Steunpunt WSE. De cijfers op Vlaams niveau houden daarnaast geen rekening met stromen binnen de sector. Om de correcte vergelijking te maken met de cijfers voor Vlaanderen dienen we dus enkel de stromen in en uit de sector mee te nemen. Indien we deze aanpassing maken, dan is de uitstroom met 16,2% nog lager.



We stelden wel vast dat de uitstroom ook verschillen kent naar deelsector. Voor de deelsectoren blijkt dat 2 deelsectoren een uitstroompercentage kenden van meer dan 20% (restcategorie en sport), maar alle overige deelsectoren kenden een lagere uitstroom. 4 deelsectoren bevonden zich zelfs onder het Vlaamse gemiddelde (cultuurspreiding, sociaal-cultureel volwassenenwerk, integratie en inburgering en toerisme). Nemen we ook voor de deelsectoren enkel de stromen uit de sector mee, dan bevinden 6 deelsectoren zich onder het Vlaamse gemiddelde van 14%.<sup>38</sup> Bovendien stelden we vast dat vergeleken met verschillende belendende sectoren, de sector niet abnormaal hoog scoort.

Op basis hiervan kunnen we dus vaststellen dat het vertrek uit de socioculturele sector in Vlaanderen niet zo hoog is als initieel werd vooropgesteld bij de opstart van dit onderzoek. Dit impliceert niet dat het verloop niet problematisch is op het niveau van de organisaties. Op basis van dit onderzoek kunnen we echter geen volledig antwoord geven op deze vraag, aangezien de mate waarin verloop al dan niet disfunctioneel is afhangt van de beoordeling van de werkgever of organisatie. Om hier op een zicht te krijgen, is het noodzakelijk ook de werkgeverszijde te bevragen.

### 6.3.3 Stromen vooral in en uit de sector, stromen tussen deelsectoren zijn beperkt

We stelden vast dat werknemers vooral uitstromen naar een andere sector, en slechts in zeer beperkte mate van de ene naar de andere deelsector gaan. Dit geldt ook voor de instroom. De intersectorale stromen zijn in veel grotere mate aanwezig dan de stromen tussen de deelsectoren. Dit impliceert dat er slechts in beperkte mate sprake is van ‘concurrentie’ tussen de verschillende deelsectoren in de sector, maar dat deze zich vooral situeert bij andere sectoren of paritaire comités.

Met betrekking tot de intrasectorale stromen dient echter wel een kanttekening gemaakt te worden. We stelden immers vast dat een kwart van de werknemers in de steekproef ressorteert in een voor ons (en voor de sector) onbekende deelsector, die fungeert als een dertiende ‘restcategorie’. Dit maakt dat we hoogstwaarschijnlijk geen volledig en correct zicht op de intrasectorale stromen hebben. Enerzijds kan dit een overschatting van de intrasectorale stromen impliceren, aangezien stromen van deze ‘onbekende’ deelsector naar andere deelsectoren als intrasectoraal verloop wordt beschouwd, terwijl dit in de realiteit niet altijd het geval zal zijn.<sup>39</sup> Anderzijds kan dit ook een onderschatting van de intrasectorale stromen betekenen. Zo zal iemand die in 2008 en 2009 ressorteert in de onbekende deelsector als een niet-mobiele werknemer worden beschouwd, terwijl in de realiteit mogelijk is dat deze persoon wél van deelsector verandert. Dit maakt dat de cijfers met betrekking tot de intrasectorale stromen met enige voorzichtigheid moeten worden benaderd.

### 6.3.4 Kan de instroom de uitstroom compenseren?

We stelden vast dat de instroom in 2007 met bijna 27% een stuk hoger is dan het Vlaamse gemiddelde van 15,2%. Nemen we enkel de stromen vanuit niet-werk en een andere sector mee (en dus niet de intrasectorale instroom), dan is deze met 23,2% nog altijd een stuk hoger vergeleken met de Vlaamse gemiddelde instroomgraad. De sector kende de laatste jaren dus een hoge instroom van nieuwe werknemers, hetgeen zeer positief is gezien de demografische uitdagingen waarvoor de

<sup>38</sup> Het gaat om de deelsectoren Toerisme, Media, Integratie & Inburgering, Sociaal-Cultureel volwassenenwerk, cultuurspreiding en ontwikkelingssamenwerking en – educatie.

<sup>39</sup> Zo zal een werknemer die onder de onbekende deelsector ressorteert, maar in de realiteit in een organisatie binnen de deelsector van de beroepsopleiding werkt en die uitstroomt naar de beroepsopleiding in de realiteit geen intrasectorale uitstromer zijn. Volgens onze analyse zal dit echter wel zo zijn.

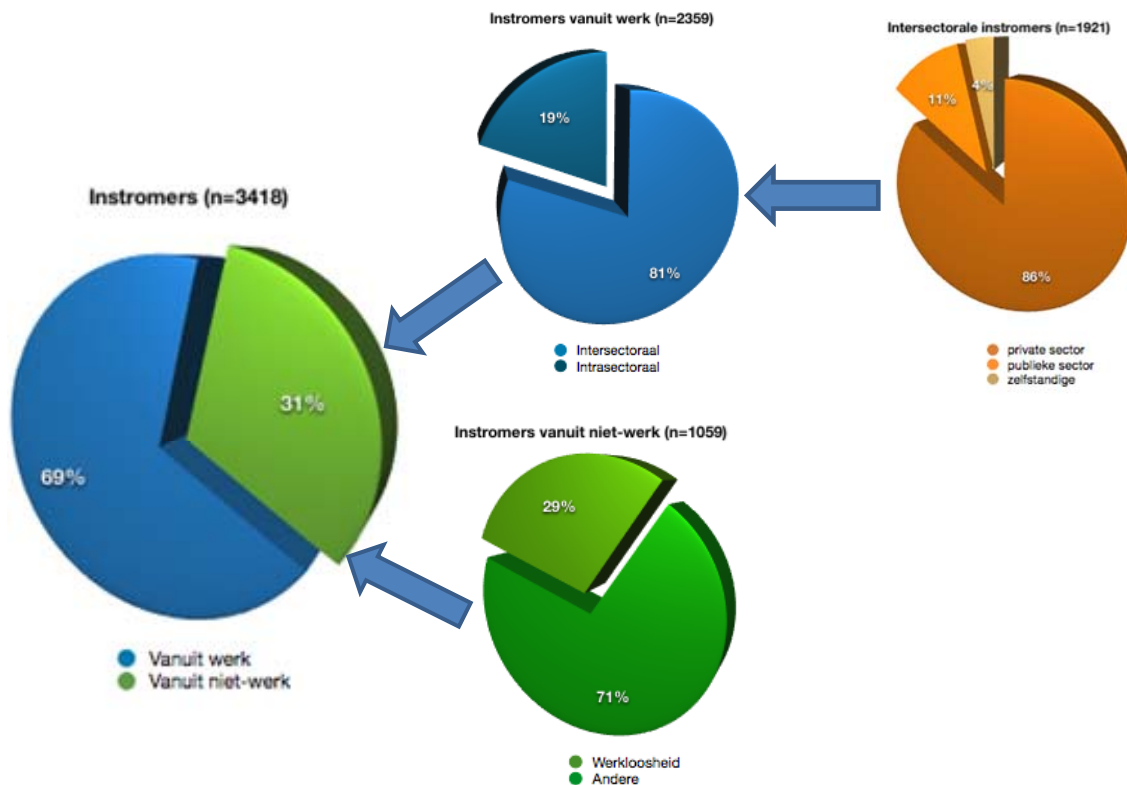
sector staat. De uitstroom is dan wel wat hoger vergeleken met Vlaanderen, maar ook de instroom is een stuk hoger. Puur kwantitatief lijkt de instroom de uitstroom dus te kunnen compenseren.

## 6.4 Instroom – kenmerken, kanalen en redenen

### 6.4.1 Wie stroomt in en vanwaar komen ze?

Van de steekproef van werknemers die in het derde kwartaal van 2008 tewerkgesteld was in PC 329.01, zijn we nagegaan wat hun arbeidsmarktpositie was een jaar eerder, in het derde kwartaal van 2007 (= instromers). Onderstaande figuur geeft een overzicht van de arbeidsmarktpositie en sector van de instromers in de socioculturele sector.

Figuur 6.2 Overzichtstabel instroom



26,7% van de werknemers in 2008, werkte een jaar eerder nog niet in de (deel)sector. Van deze instromers was 69% aan het werk, 31% was niet aan het werk. Van diegenen die niet aan het werk waren, stroomde 28,8% in vanuit de werkloosheid. 71,2% bevond zich voordien in een andere situatie (vooral ‘onbekende situatie’ en schoolverlaters).

Via de survey vroegen we via welke kanalen de respondenten zijn ingestroomd binnen de sector. Het grootste aandeel van de respondenten vond zijn of haar job in de socioculturele sector via persoonlijke contacten, zoals vrienden of familie. Dit maakt het persoonlijk netwerk het belangrijkste instroomkanaal voor een job in de sector. Eerder onderzoek van Lamberts en Doyen (2001), naar het zoekgedrag van werkzoekenden, kwam ook tot deze vaststelling. De website van VDAB staat op de tweede plaats, een setorale website (zoals 11.be), op de derde plaats. Aangezien we enkel de

ex-werknemers uit de sector hebben bevestigd, gaat het om de belangrijkste instroomkanalen voor werknemers die de sector ondertussen hebben verlaten.

We stelden een differentiatie vast wat betreft de instroomkanalen naar leeftijd en opleidingsniveau: er zijn duidelijke verschillen naar instroomkanalen tussen schoolverlaters en werknemers ouder dan 25, tussen laag- en middengeschoolde en hooggeschoolde werknemers en naar de functie van de werknemers. Dit impliceert dat het voor het wervingsbeleid mogelijk interessant is om verschillende kanalen aan te grijpen naargelang de groep die men wil bereiken.

#### 6.4.2 Intrinsieke jobkenmerken sterkste aantrekkingskracht, imago en loopbaanmogelijkheden trekken minst aan

Aan de respondenten werden een aantal redenen voorgelegd om voor de sector te kiezen. Ze konden telkens aangeven of deze reden al dan niet meespeelde om voor de sector te kiezen. Onderstaande tabel geeft de top 5 van belangrijkste redenen om te kiezen voor een job in de sector weer.

Tabel 6.3 Top 5 instroomredenen

	Instreamredenen	N	%
1	De job sloot aan bij mijn interesses.	433	89,5
2	Het leek me een uitdagende job.	392	81,0
3	Ik wilde graag iets bijdragen aan de samenleving.	360	74,4
4	De job sloot aan bij de opleiding die ik gevolgd heb.	291	60,1
5	Omwille van de vrijheid die de job bood.	225	46,5

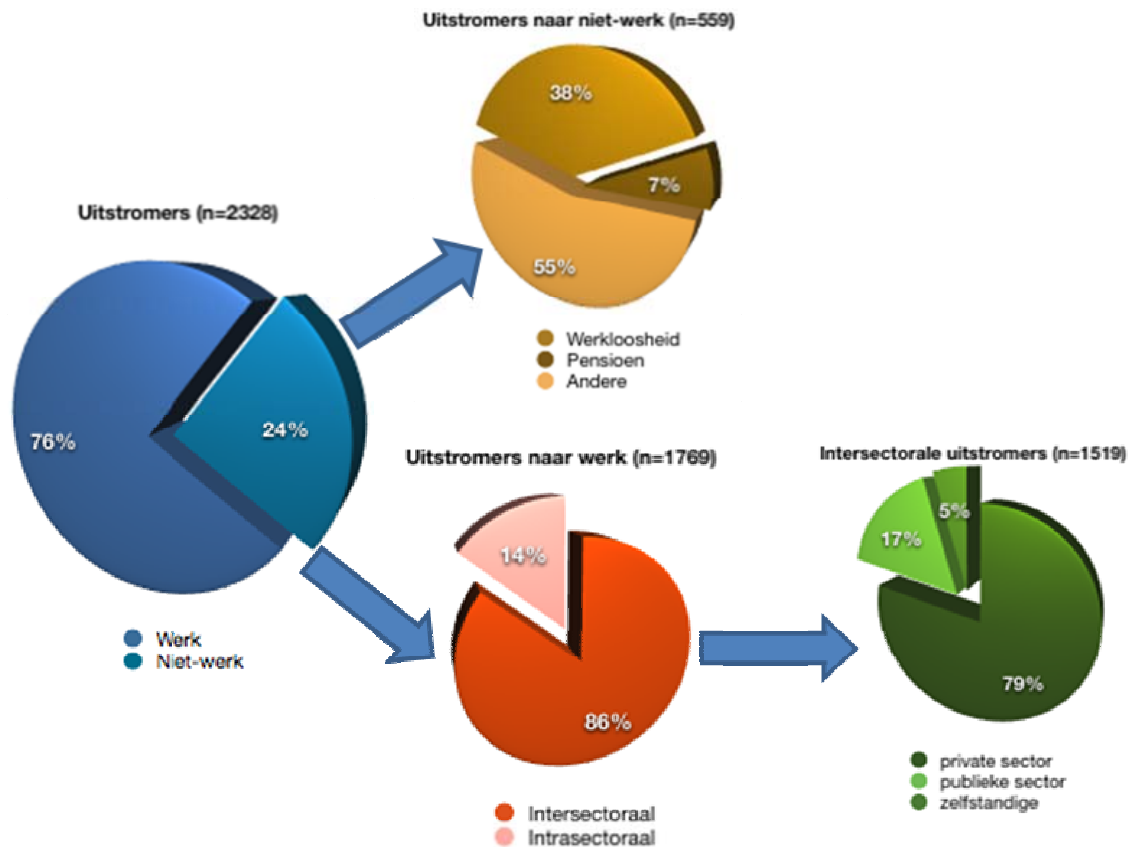
De top 3 van instroomredenen hebben allemaal betrekking op de inhoud of de aard van de job: een job die aansluit bij de interesses, een uitdagende job en een job waarmee men een maatschappelijke bijdrage kan leveren. Vanuit de sector werd de hypothese naar voor geschoven van maatschappelijk engagement als belangrijke drijfveer om te kiezen voor de sector, en dit blijkt inderdaad bevestigd door het onderzoek. De socioculturele sector trekt duidelijk geëngageerde werknemers aan. De werknemers die de sector hebben verlaten, zijn hoofdzakelijk ingestroomd omwille van de intrinsieke kenmerken van de job. Extrinsieke kenmerken, zoals loon of uren, zijn minder belangrijk. Naar deelsectoren zijn er wel enkele verschillen. Zo zijn voor de LDE flexibele werktijden een belangrijke vertrekreden, voor sport en cultuurspreiding is het aantal werknemers dat aangeeft de job te hebben gekozen omdat men iets wilde bijdragen aan de samenleving opmerkelijk lager dan voor de andere deelsectoren.

### 6.5 Uitstroom – kenmerken en redenen

#### 6.5.1 Wie stroomt uit en naar waar gaan ze?

Van de steekproef van werknemers die in het derde kwartaal van 2008 tewerkgesteld was in PC 329.01, zijn we nagegaan wat hun arbeidsmarktpositie was een jaar later, in het derde kwartaal van 2009 (= uitstromers). Onderstaande figuur geeft een overzicht van de uitstroom en de uitstroomrichting (enkel voor de niet-WEP+-werknemers).

Figuur 6.3 Overzichtstabel uitstroom, niet-WEP+-werknemers



In totaal werkte 18,2% van de werknemers in 2008 een jaar later niet langer in de (deel)sector. 76% stroomde uit naar werk, 24% gaat naar een niet-werk situatie. Van deze groep gaat 38% naar werkloosheid en 7% naar pensioen. De grootste groep, 54,5%, gaat naar een andere situatie. Het gaat vooral om een onbekende situatie en werknemers die opnieuw in het stelsel voor kinderbijslag terechtkomen (cf. schoolverlaters). Van de intersectorale uitstromers gaat de grootste groep, met 78,8%, naar de private sector. 16,5% gaat aan het werk in de publieke sector, 4,6% wordt zelfstandige. We stelden daarnaast vast dat de uitstromers naar in totaal 43 verschillende sectoren gaan. De grootste groep ging aan het werk in de bediendesector (9,6%) en de sector van de uitzendarbeid (8,8%). Er is sprake van uitstroom naar enkele belovende sectoren, zoals de gezondheidszorg, de huisvestingsinrichtingen en de social profit, maar deze aandelen zijn beperkt.

De grootste groep die uitstroomt is de jongste leeftijdsgroep: de werknemers van 18-25 jaar. In 2008 was 10,6% van de werknemers in de sector jonger dan 25, het aandeel van deze groep in de uitstroom bedroeg 20,6%. We stelden vast dat deze groep ook het vaakst instroomt, maar deze groep vertrekt dus ook in de grootste mate uit de sector. Ook voor de groep 26-35-jarigen is het verloop hoog. 32,3% van de werknemers in de sector was 26-35 jaar, in de groep uitstromers bedroeg dit aandeel 36,6%. De uitstroom uit de sector is hiermee vooral een zaak van jonge werknemers. We stelden bovendien vast dat 35% van de groep die na minder dan een jaar vertrekt jonger dan 25 is, maar liefst 68% is jonger dan 35. Jonge werknemers vertrekken niet enkel in grotere mate uit de sector, maar een deel van hen is ook slechts zeer kort in de sector aan het werk. Vanuit de sector werd de hypothese van een mogelijk 'draaideur-effect' geopperd, waarbij werknemers de socioculturele sector als eerste kans op de arbeidsmarkt beschouwen, maar niet de intentie hebben er een lange loopbaan op te bouwen. Uit de survey bij de ex-werknemers uit de sector bleek inder-

daad dat de helft van de 18-25-jarigen de sector heeft verlaten omdat het een eerste kans was, maar ze niet de intentie hadden lang in de sector te blijven.

Een tweede hypothese die werd gesteld bij de start van het onderzoek is dat vooral werknemers met kinderen de sector verlaten. De achterliggende verklaring die hiervoor werd gegeven is dat deze groep meer (financiële) verantwoordelijkheden heeft dan de collega's zonder kinderen, alsook meer behoefte aan vrije tijd (combinatie werk/gezin). Dit waren volgens verschillende interviewpartners minder sterke punten van de sector, aangezien er vaak sprake is van onregelmatige uren, avond- en weekendwerk en de lonen, zoals we eerder vaststelden, over het algemeen lager zijn vergeleken met andere sectoren. Uit de analyse van de administratieve data bleek echter het omgekeerde: werknemers zonder kinderen hebben meer kans om de sector te verlaten.

We zijn tot slot nagegaan in welke mate de kenmerken in de nieuwe job verschillend zijn van de kenmerken in de vorige job in de (deel)sector). We stelden vast dat voor 70% van de vertrekkers het loon in de nieuwe job veranderde, voor 52% ging het om een stijging van het loon. Voor 26,5% bleef het loon hetzelfde. De grootste groep uitstromers verdiende dus meer na vertrek uit de sector. Daarnaast gaat vertrek uit de sector voor een derde van de uitstromers gepaard met meer werken. Dit is niet verrassend, aangezien op basis van onze analyses ook bleek dat de sector in grote mate gekenmerkt wordt door deeltijds werk.

### 6.5.2 Aard van vertrek: vrijwillig of onvrijwillig?

Naar verloop maken we een onderscheid tussen vrijwillig verloop en niet-vrijwillig verloop, bekeken vanuit het perspectief van de werknemer. Vrijwillige uitstroom is uitstroom op initiatief van de werknemer, onvrijwillige uitstroom gebeurt op het initiatief van de werkgever (cf. ontslag). Andere redenen van uitstroom die we in kaart brachten is uitstroom door het aflopen van een tijdelijk contract en uitstroom omwille van gezondheidsredenen of invaliditeit. Uit de survey bleek dat 66% van de bevraagde werknemers de (deel)sector vrijwillig heeft verlaten, 18% is vertrokken omwille van ontslag, 13,2% omdat het contract afliep, 2,1% vertrok uit de sector omwille van gezondheidsredenen.

Deze percentages wijken in belangrijke mate af van de cijfers voor vrijwillig vertrek in Vlaanderen in de private sector (Securex, 2011). Hieruit bleek dat in 2009, 33,5% van het verloop vrijwillig was (40,5% in 2010); voor 36% was de reden van vertrek ontslag door de werkgever, voor (41% in 2010), voor 18,9% liep het contract af (21,1% in 2010). Binnen de socioculturele sector vertrekken dus relatief veel werknemers vrijwillig in vergelijking met het gemiddelde in Vlaanderen.

### 6.5.3 Waarom vertrekken werknemers?

Aan de respondenten werden een 30-tal vertrekredenen voorgelegd. Ze konden telkens aangeven of deze redenen al dan niet meespeelden in het vertrek uit de sector. Onderstaande tabel geeft de 5 belangrijkste vertrekredenen weer.

Tabel 6.4 Top 5 belangrijkste vertrekredenen

	N	%
Ontevreden over de manier van werken in de organisatie	177	55,5
Een interessantere jobinhoud in een andere organisatie	131	41,1
Ontevreden over de doorgroeimogelijkheden in de organisatie	119	37,3
Ontevreden over de relatie met mijn leidinggevende	119	37,3
Ontevreden over verloning	108	33,9

De belangrijkste redenen om vrijwillig te vertrekken uit de sector zijn een job met een interessantere jobinhoud in een andere sector of organisatie, ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie en ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende. Een andere belangrijke reden is ontevredenheid over de doorgroeimogelijkheden in de organisatie. De belangrijkste uitstroomredenen lijken dus verband te houden met de organisatie, de inhoud van de job en de loopbaankansen. In de top 10 van redenen neemt ook loon een belangrijke plaats in. Het gaat dan zowel om loon als ‘pushfactor’, aangezien de lage verloning een reden was om te vertrekken, als loon als ‘pullfactor’, namelijk een job met een hoger loon in een andere sector of organisatie. Belangrijk is wel dat de meeste redenen uit de top 10 betrekking hebben op de inhoud van de job en de werking van of verhoudingen binnen de organisatie.

#### 6.5.4 Job(on)tevredenheid

Aangezien job(on)tevredenheid een belangrijke plaats inneemt in het conceptueel model, het heeft immers een belangrijke impact op de verloopintentie, zijn we nagegaan in welke mate de ex-werknemers uit de sector al dan niet tevreden zijn over verschillende kenmerken van de job. We namen hiervoor opnieuw de 4 A’s van de kwaliteit van de arbeid mee, alsook enkele organisatiekenmerken. Deze kenmerken werden gekozen op basis van de literatuur, de verkennende interviews en gesprekken en feedback met de stuurgroep en de sector zelf. In totaal werden 24 items voorgelegd. De respondenten konden scores geven op deze kenmerken, gaande van 1 tot 5. 1 staat hierbij voor ‘zeer tevreden’, 5 voor ‘zeer ontevreden’. Dit maakt dat, hoe hoger de score, hoe hoger de ontevredenheid – en omgekeerd.

We stelden vast dat, gemiddeld gezien voor zowel arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden als organisatiekenmerken de gemiddelde scores onder de 3 liggen en dus meer naar tevredenheid dan naar ontevredenheid neigen. Opvallend is daarbij dat groep die vertrokken is uit de sector omdat het contract waarmee ze tewerkgesteld waren van tijdelijke aard was en afliep, gemiddeld het meest tevreden waren over alle kenmerken. Een uitzondering hierbij is de tevredenheid over de jobzekerheid. Dit wijst er mogelijk op dat deze groep zelf niet de intentie had om de sector te verlaten, en gemotiveerd was om in de sector te blijven, maar dat dit niet mogelijk was. Een tweede opvallende vaststelling is dat de verschillen tussen vrijwillige en onvrijwillige vertrekkers klein zijn. Werknemers die vrijwillig zijn vertrokken zijn in iets mindere mate tevreden over de arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud. De werknemers die ontslagen werden zijn dan weer iets meer ontevreden over de arbeidsverhoudingen. Opvallend is tot slot dat de werknemers die in de kleinste organisaties aan het werk zijn, het meest ontevreden zijn over de organisatiegrootte. Wat de gemiddelde tevredenheidsscores betreft vonden we geen significante verschillen naar organisatiegrootte.

Als we de tevredenheid bekijken op itemniveau dan blijkt er vooral een grote tevredenheid over de afwisseling in het werk, de vrijheid in het uitvoeren van het werk en de relatie met de collega's. Het minst tevreden is men over de manier van leidinggeven, de manier waarop promoties worden toegekend en de extralegale voordelen.

### 6.5.5 Types van vertrekkers

We gingen na of we groepen of types van (vrijwillige) vertrekkers kunnen onderscheiden op basis van de redenen van vertrek. We voerden hiervoor eerst een factoranalyse uit. Op basis hiervan werden 4 verschillende groepen van vertrekredenen onderscheiden. Het gaat om de jobinhoud, de uren en werkdruk, het loon en de loopbaan en de werking van en sfeer in de organisatie. Met behulp van deze 4 factoren voerden we een clusteranalyse uit om na te gaan of we verschillende types vertrekkers kunnen onderscheiden. De respondenten die tot een groep of cluster behoren, lijken meer op elkaar wat betreft de vertrekredenen, dan de respondenten die tot de andere clusters behoren. Op basis van de analyse konden we 4 types van vertrekkers onderscheiden. Onderstaande tabel geeft deze types weer, samen met de verschillende scores op de 4 groepen van redenen. Hoe hoger de score, hoe meer dit meespeelt in het vertrek, hoe lager de score, hoe minder dit meespeelt.

Tabel 6.5 4 types van vertrekkers

Type vertrekkers	% respondenten in cluster	Jobinhoud	Uren & werkdruk	Loon en loopbaan	Sfeer & organisatie-werking
'Niets is goed' vertrekkers (N=115)	36,1	0,48	0,63	0,62	0,39
Intrinsieke vertrekkers (N=70)	21,9	0,41	-0,70	-1,26	-0,33
Extrinsieke vertrekkers (N=83)	26,0	-1,34	0,51	-0,27	-0,58
'Weg om alles, behalve de uren' vertrekkers (N=51)	16,0	0,53	-1,29	0,78	0,52

We onderscheiden 4 types. Het gaat om een groep die omwille van alle redenen zijn vertrokken, een groep die enkel omwille van de jobinhoud is vertrokken ('intrinsieke' vertrekkers), een groep die omwille van de uren en werkdruk is vertrokken ('extrinsieke' vertrekkers) en de groep die is vertrokken omwille van alles, behalve de uren en de werkdruk ('weg om alles, behalve de uren').

De grootste groep is vertrokken omwille van de 4 groepen van vertrekredenen, met 36% van alle vrijwillige vertrekkers. Het gaat dus om personen die omwille van zowel de inhoud van de job, de uren en werkdruk, het loon en de loopbaan en de sfeer en werking van de organisatie de vorige job in de sector hebben verlaten. 26% is enkel en alléén vertrokken omwille van de uren en de werkdruk (en zeker niet omwille van de jobinhoud), 22% is dan weer vertrokken omwille van de jobinhoud.

### 6.5.6 Jonge werknemers vertrekken meer omwille van uren en werkdruk

We stelden eerder vast dat de jongste leeftijdsgroep in de grootste mate uit de sector vertrekt. We zien nu dat niet enkel de mate van verloop verschillen kent naar leeftijd, maar dat dit ook zo is voor de vertrekredenen. Werknemers jonger dan 35 stromen in grotere mate uit omwille van de werk-uren en de mate waarin het werk kan gecombineerd worden met het privé- of gezinsleven. Zij gaven in grotere mate aan dat onregelmatige uren, teveel avond- en weekendwerk, een hoge werk-

druk, combinatie tussen werk en privéleven en tussen werk en gezinsleven redenen waren om de job in de sector te verlaten. Dit sluit aan bij de vaststelling dat 63% van de groep ‘extrinsieke vertrekkers’, of werknemers die enkel omwille van de uren en werkdruk zijn vertrokken, jonger is dan 35. Meer dan de helft van deze groep heeft bovendien kinderen. De gezinssituatie speelt hier dus mee een rol. Op basis van de bevraging naar jobtevredenheid bleek daarnaast dat de jongste leeftijdsgroepen in minste mate van alle leeftijdsgroepen tevreden waren over de arbeidsvoorwaarden. Mogelijk kan dit impliceren dat jongere werknemers meer belang hechten aan de uren en meer nood hebben aan flexibiliteit in de uren en een goede afstemming tussen werk en gezinsleven. Dit maakt dat ook een differentiatie in acties naar retentie van werknemers naar leeftijd opportuun kunnen zijn.

### 6.5.7 Jobinhoud speelt cruciale rol bij vrijwillig vertrek

We stelden vast dat de jobinhoud een cruciale rol speelt bij de beslissing om de sector of de job in de sector te verlaten. Van de verschillende vertrekredenen was dit de tweede belangrijkste. Ook in de top 10 van vertrekredenen hadden de meeste redenen betrekking op de inhoud van de job (bijvoorbeeld ‘ontevreden over de inhoud van mijn job’, ‘de job had te weinig impact of resultaat’, ‘te weinig uitdaging in mijn werk’, ...). Bovendien stelden we vast dat 21% van de bevroegde werknemers die vrijwillig zijn vertrokken enkel en alleen omwille van de inhoud van de job zijn uitgestroomd (‘intrinsieke vertrekkers’). Dit maakt van de jobinhoud een zeer belangrijke vertrekredenen.

Bij de groep vertrekkers om inhoudelijke redenen, zijn we nagegaan in welke mate ze tevreden waren over (aspecten van) hun jobinhoud terwijl ze in de sector werkten en dat in vergelijking met personen die niet om inhoudelijke redenen zijn vertrokken. Dat de algemene tevredenheid over de jobinhoud lager is bij de vertrekkers om inhoudelijke redenen wekt geen verwondering. De meest opvallende verschillen naar deelaspecten van jobinhoud vonden we bij ‘de duidelijkheid van de taken die moeten uitgevoerd worden’ (35,7% bij de vertrekkers om inhoudelijke redenen versus 18% bij vertrekkers om niet inhoudelijke redenen) en bij de emotionele belasting van de job (35% vs. 21%).

### 6.5.8 Loon belangrijk, maar meestal niet de belangrijkste reden om te vertrekken

We stelden vast dat voor 70% van de werknemers die uit de sector zijn vertrokken het loon veranderde. Meer dan de helft hiervan, 52,2%, verdiende een hoger loon in de nieuwe job. De grootste groep uitstromers verdiende dus meer na vertrek uit de sector. Dit aandeel is bovendien hoger voor de werknemers die in een andere sector aan het werk zijn gegaan dan voor zij die naar een andere deelsector, zijn gegaan. Een mogelijke hypothese die werd gesteld is dan ook dat het loon een belangrijke rol speelt bij de beslissing van de werknemers om de sector te verlaten. Ook tijdens de interviews met de sector en de deelsectoren werd het loon vaak aangeduid als belangrijke vertrekredenen.

Met de analyse van de survey bleek inderdaad dat het loon een belangrijke rol speelt bij het vrijwillig vertrek van werknemers uit de socioculturele sector. Het loon is dan wel niet de belangrijkste vertrekredenen, maar het neemt wel een vierde plaats in. Bovendien vertrok meer dan 30% omwille van een andere job met een hoger loon, goed voor een zesde plaats. Loon is dus een belangrijke determinant voor vertrek uit de sector, en dit zowel als ‘pushfactor’ en als ‘pullfactor’. Op basis van de factoranalyse bleek bovendien dat ‘loon en loopbaan’ een van de 4 vertrekredenen is. We stelden echter vast dat geen enkele respondent enkel en alleen omwille van het loon de sector heeft verla-



ten. Uit de clusteranalyse bleek bovendien dat er geen type vertrekkers bestaat die enkel en alleen omwille van het loon (en de loopbaanmogelijkheden) uit de sector is vertrokken. Wel speelt het loon bij de helft van de type vertrekkers mee. Indien het loon dus een vertrekreden is, spelen er voor de meeste werknemers ook altijd nog andere elementen mee, zoals bijvoorbeeld de uren of de jobinhoud.

#### 6.5.9 Werking van de organisatie speelt belangrijke rol bij vrijwillig vertrek

In ons conceptueel model namen we naast jobkenmerken, job(on)tevredenheid en persoonskenmerken ook kenmerken van de organisatie op om het verloop te verklaren. Uit de literatuur en eerder onderzoek bleek immers dat ook kenmerken van de organisatie, zoals de grootte, en de mate waarin de werknemer zich kan vinden in de (waarden van) de organisatie en zich ‘verbonden’ voelt met de organisatie mogelijk een invloed kunnen uitoefenen op de beslissing om te vertrekken. We vinden hiervoor bevestiging op basis van de analyse van de survey. Zo bleek dat ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie voor meer dan de helft van de respondenten een reden was om de sector te verlaten. Deze reden werd door het grootste aandeel van de respondenten aangeduid als mede een rol te hebben gespeeld bij het vrijwillig vertrek. Van de 5 bevroegde aspecten met betrekking tot de tevredenheid (4 A’s van de kwaliteit van de arbeid en de organisatiekenmerken) kreeg de groep ‘organisatiekenmerken’ gemiddeld bovendien de hoogste score, wat duidt op de hoogste mate van ontevredenheid.

Bij de groep vrijwillige uitstromers die aangaven dat de manier van werken in de organisatie een reden was voor uitstroom, gingen we na wat de tevredenheid was over verschillende organisatiekenmerken. Deze groep is gemiddeld genomen een stuk minder tevreden over de kenmerken van de organisatie en de arbeidsverhoudingen. Opvallend zijn de verschillen op itemniveau, vooral de tevredenheid over de rol van de Raad van Bestuur in de organisatie (61% vs. 24,5% ontevreden) en daarmee samenhangend ‘de wijze waarop de organisatie de doelstellingen wil bereiken (53% vs. 14% ontevreden) vallen daarbij op. Ook op het vlak van arbeidsverhoudingen zijn er aanzienlijke verschillen met betrekking tot de tevredenheid over de manier van leidinggeven en de inspraak in de organisatie (telkens 68% vs. 24% ontevreden).

Uit de clusteranalyse bleek echter dat er geen ‘type vertrekkers’ bestaat die enkel en alleen omwille van de organisatiewerking (cluster ‘sfeer en organisatiewerking’) is vertrokken. We kunnen echter wel concluderen dat de manier waarop de werknemers tegenover de werking van de organisatie staat een belangrijke rol speelt bij de beslissing om de job of de organisatie te verlaten. Dit impliceert dus dat oplossingen om werknemers duurzaam in de sector tewerk te stellen zich niet enkel zullen situeren op het niveau van de job of sectorspecifiek zullen zijn, maar dat ook het organisatie-niveau en organisatiespecifieke kenmerken meegenomen moeten worden.

#### 6.5.10 Tot slot: 37% van de intrasectorale uitstromers zijn ‘potentiële vertrekkers’

Meer dan 60% van de respondenten was op het moment van de bevraging niet op zoek naar een nieuwe job. Naar toekomstig verloop geeft bovendien slechts 8,7% aan actief op zoek te zijn naar een nieuwe job. Wel is meer dan een kwart bereid van job te veranderen moest er zich een goede kans aandienen. Voor de sector is het vooral van belang dat 26% van de werknemers die op het moment van de bevraging in een deelsector aan het werk waren (intrasectorale uitstromers), aangaven van job te veranderen als er zich een goede kans aanbiedt. Tellen we daar de 11,3% bij op die

actief op zoek was naar een andere job op het moment van de bevraging, dan gaat het in totaal om 37,3% van deze groep die de intentie heeft van job te veranderen.

## 6.6 Aanbevelingen

De aanzet van dit onderzoek was de vaststelling dat het vertrek uit de socioculturele sector, met 21% op jaarbasis (cijfers 2007) hoog is, vergeleken met het gemiddelde in Vlaanderen van 14%. We stelden op basis van onze onderzoeksresultaten echter vast dat het verloop in de sector, rekening houdend met het specifieke statuut van WEP+-werknemers, in het derde kwartaal van 2009 18,2% bedroeg, wat lager is dan initieel vooropgesteld werd. Kijken we enkel naar de intersectorale uitstroom, of werknemers die naar een andere sector vertrekken, dan is het verloop met 16,2% nog lager.

Op de vraag of dit verloop al dan niet problematisch is, kan geen eenduidig antwoord worden gegeven. Onderstaande tabel die de kwaliteit en de vervangbaarheid van de werknemer in rekening brengt, maakt duidelijk dat verloop niet noodzakelijk negatief hoeft te zijn.

Kwaliteit werknemer	Vervangbaarheid	
	Moelijk	Makkelijk
Hoog	Sterk disfunctioneel verloop	Disfunctioneel verloop
Laag	Disfunctioneel op KT, functioneel op LT	Functioneel verloop

Belangrijk is dat dit model aantoont dat men zich niet mag vastpinnen op de hoogte van het verloop als het gaat om het al dan niet bestempelen van het problematische karakter van verloop. Zo betekent een laag verlooppercentage niet noodzakelijk dat het verloop niet problematisch is, veel hangt af van 'wie' vertrekt uit de organisatie en de houding van de werkgever daar tegenover. Een werkgeversbevraging is in dit opzicht noodzakelijk om dat mate waarin het verloop problematisch is, in te schatten. Er zijn wel indicaties dat het verloop op dit moment in zekere mate problematisch is, het gaat namelijk in grote mate om vrijwillig verloop, vooral in kleine organisaties en om intrinsiek gemotiveerde werknemers die men niet kan houden.

Met verloop gaat daarnaast sowieso een kost gepaard. Dit geldt zeker voor de socioculturele sector omdat deze sector een zeer beperkte mate van automatisering kent en dus in belangrijke mate steunt op (investeringen in) zijn 'menselijk kapitaal'. Dit verloop kan worden vermeden door enerzijds werknemers wiens functioneren niet optimaal is een ontwikkelingstraject aan te bieden zodat gedwongen ontslag niet noodzakelijk is, anderzijds kan ook worden ingespeeld op het verminderen van vrijwillig, disfunctioneel verloop. In wat volgt zullen we daarom een aantal 'actiedomeinen' formuleren om het disfunctioneel verloop te beperken. We grijpen daarbij terug naar ons conceptueel kader waarbij we de link legden tussen verloopintentie en tevredenheid, een grotere tevredenheid leidt daarbij tot een lagere verloopintentie. We selecteren een aantal prioritaire 'actiedomeinen' waarop de sector volgens ons moet inzetten. Deze actiedomeinen leiden we rechtstreeks af uit de onderzoeksresultaten:

1. leidinggeven en coachen;
2. afstemming jobinhoud – wensen/verwachtingen van de werknemer;
3. loopbaan- en promotiebeleid;
4. wervings- en retentiebeleid voor jongeren;
5. algemeen (HR) management binnen de organisatie.

De 5 actiedomeinen zijn vrij generiek en gelden voor het merendeel van de deelsectoren. Ze kunnen top down vanuit de sector worden opgestart en gestimuleerd. De concrete implementatie kan dan met ondersteuning van de deelsectoren plaatsvinden, zij zullen immers het best de noden en haalbaarheid van de acties kunnen inschatten. Naast het inzetten op deze 5 grote domeinen is het daarnaast noodzakelijk om prioriteiten en acties per deelsector te ontwikkelen. Daarom hebben we 12 afzonderlijke deelrapporten voorzien, waar de belangrijkste onderzoeksresultaten worden weergegeven en besproken. Elke deelsector zal dus de oefening moeten maken waar de belangrijkste knelpunten liggen en welke oplossingen het meest adequaat zijn. Met andere woorden zowel de sector als de deelsectoren zullen aan de slag moeten met de resultaten van de studie.

In wat volgt bespreken we voornamelijk acties om disfunctionele uitstroom te vermijden. De sector heeft natuurlijk ook heel wat troeven zoals de afwisseling in het werk, de vrijheid in het werk en de verantwoordelijkheden in de job. Dit kunnen belangrijke troeven zijn om de instroom in de sector te bevorderen. Omdat het remediëren van disfunctionele uitstroom in wat volgt centraal staat, gaan we hier echter niet dieper op in.

### 6.6.1 Het belang van leidinggeven en coaching

Uit het onderzoek blijkt dat de relatie met de leidinggevende en de manier waarop deze leiding geeft belangrijke vertrekredenen zijn. Zo staat ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende op de vierde plaats van vertrekredenen, met 37,3% van alle werknemers die vrijwillig uit de sector zijn vertrokken. Bij de bevraging van de tevredenheid blijkt daarnaast dat 45% ontevreden is over de manier van leidinggeven en 38% over de relatie met de leidinggevende. Dit geldt zowel voor vrijwillige als onvrijwillige vertrekkers.

*Welke acties kan de sector ondernemen?*

- Het is belangrijk om de sector te sensibiliseren en de organisaties en werkgevers te informeren en bewust te maken dat leidinggeven als een knelpunt wordt ervaren. Uit een bevraging van Sociale blijkt dat dit op dit moment niet het geval is.
- Opleidingen voorzien voor leiderschap, coaching, mensen motiveren, ... Voorbeelden zijn aandacht voor participatief en effectief leiderschap.

### 6.6.2 Fit tussen jobinhoud en wensen of verwachtingen van de werknemer

We stelden vast dat de inhoud van de job zowel een van de belangrijkste instroom- als uitstroomredenen is. Werknemers kiezen dus vooral voor de sector omwille van de intrinsieke kenmerken van de job, maar de inhoud van de job is vaak ook (één van de redenen) om te vertrekken. 20% van de vrijwillige uitstromers bleek omwille van de jobinhoud uit de job te zijn vertrokken. Als we de link maken met tevredenheid dan zijn de resultaten weinig uitgesproken, de groep inhoudelijke vertrekkers blijkt vooral ontevreden over de emotionele belasting en de onduidelijkheid van het takenpakket.

*Welke acties kunnen worden ondernomen?*

- Een jobinhoud die aansluit bij de interesses van de werknemer, alsook bij de verwachtingen, lijkt dus cruciaal te zijn om werknemers in de sector te houden. Omgekeerd kan een mismatch tussen de verwachte en eigenlijke jobinhoud mogelijk leiden tot het verlaten van de job. Het opstellen van een duidelijk functieprofiel bij het werven van werknemers kan hier een hulpmiddel zijn. Over de duidelijkheid van het takenpakket was er bij de inhoudelijke vertrekkers immers vaak

ontevredenheid. Door een realistisch beeld te schetsen van de functie, de inhoud van de job en de concrete taken die deze omvat weten sollicitanten waar ze aan toe zijn. Bovendien is dit een instrument waaraan de eigenlijke jobinhoud regelmatig kan getoetst worden, om zo na te gaan of hier nog steeds een afstemming is of mogelijk moet bijgestuurd worden.

- Via de introductie van functioneringsgesprekken kan op regelmatige tijdstippen worden nagegaan of medewerkers hun functie nog steeds met hetzelfde enthousiasme en even grote interesse uitoefenen als bij aanvang. Het voordeel van functioneringsgesprekken is dat dit tweerichtingsgesprekken zijn waarbij ook de verwachtingen ten aanzien van de leidinggevendenden worden uitgesproken, daarnaast biedt dit ook de mogelijkheid de jobinhoud scherp te stellen en om dieper in te gaan op loopbaanverwachtingen (cf. infra).
- We stelden daarnaast vast dat werknemers in grote mate vanuit maatschappelijk engagement voor de vorige job in de sector heeft gekozen. Voor de hele sector gaat dit om 74%, voor sommige deelsectoren stijgt dit aandeel tot meer dan 90% (cf. ontwikkelingssamenwerking en samenlevingsopbouw). Werknemers lijken dus in grote mate voor de sector te kiezen vanuit maatschappelijk engagement, of de wil om een maatschappelijke bijdrage te leveren. Deze groep blijft echter niet altijd in de sector. Ook hier speelt vermoedelijk een mismatch tussen de verwachtingen en de realiteit mee. Sommige deelsectoren houden een mogelijke belofte of vooruitzicht in van een maatschappelijke bijdrage of meerwaarde die gerealiseerd kan worden. Een voorbeeld zijn de ontwikkelingssamenwerking of de samenlevingsopbouw. Werknemers kiezen dus vaak voor deze deelsectoren vanuit maatschappelijk engagement, of vanuit de wil om iets te betekenen voor de specifieke doelgroepen waarop de deelsector zich richt. We stelden echter vast dat voor deze deelsectoren, een belangrijke vertrekreden is dat het werk geen resultaat of impact had. Vanuit de verkennende interviews werd ook aangegeven dat werknemers mogelijk gedemotiveerd raken omdat ze geen resultaat zien, of omdat hun taken in 'het veld' of met de doelgroepen niet zo omvattend zijn als gehoopt. Het is dus belangrijk om wat betreft de maatschappelijke bijdrage die geleverd kan worden realistische verwachtingen te scheppen. Hoewel dit opgaat voor alle instromers in de sector geldt dit zeker voor jongeren die niet enkel in groten getale instromen, maar ook weer uitstromen. Volgens respondenten is het ook deze groep die vaak geen realistische verwachtingen heeft. Zeker voor deze groep is het dus belangrijk om realistische verwachtingen te scheppen en dit begint niet op de werkvloer, maar ook tijdens de opleiding/stage. In dit opzicht is een goede afstemming met onderwijs noodzakelijk.

### 6.6.3 Aandacht voor wervings- en retentiebeleid bij jongeren

De jongste leeftijdsgroep stroomde het meest in in de sector, maar vertrok ook in de grootste mate. Bovendien blijkt dat meer dan 60% van de werknemers die al na een jaar uit de sector vertrokken zijn, jonger is dan 35, 35% was jonger dan 25 jaar. Hier speelt het draaideureffect mogelijk mee, aangezien meer dan de helft van de -25-jarigen aangaf de sector te hebben verlaten omdat het een eerste kans was, maar dat de intentie om hier lang te blijven er nooit is geweest. We hebben geen zicht op de mate waarin deze intentie ook duidelijk is voor de werkgever. Daarnaast is er een groep die wél de intentie had om langere tijd in de sector te werken maar toch is uitgestroomd.

We stelden bovendien vast dat jongere werknemers vaker dan de anderen verrekken omwille van de werkuren en de mate waarin het werk kan gecombineerd worden met het privé- of gezinsleven. 63% van de groep 'extrinsieke vertrekkers', of werknemers die enkel omwille van de uren en werkdruk zijn vertrokken, is bovendien jonger dan 35. Op basis van de bevraging naar jobtevredenheid bleek daarnaast dat de jongste leeftijdsgroepen in minste mate van alle leeftijdsgroepen tevreden waren over de arbeidsvoorwaarden. Mogelijk kan dit impliceren dat jongere werknemers meer belang hechten aan de uren en meer nood hebben aan flexibiliteit in de uren en een goede afstem-

ming tussen werk en gezinsleven. Dit maakt dat ook een differentiatie in acties naar retentie van werknemers naar leeftijd opportuun kunnen zijn.

Zowel de werving als de retentie van jongeren verdient dus specifieke aandacht.

*Welke acties kan men mogelijk ondernemen?*

- In vorig punt werd het belang van het schetsen van realistische verwachtingen benadrukt.
- Jonge werknemers vertrokken in grotere mate uit de sector omwille van de werktijden en de combinatie tussen werk en privé of gezinsleven. Arbeidsvoorwaarden, en dan voornamelijk de uren, de flexibiliteit in de uren en de werkdruk, zijn voor deze groep dus belangrijker dan voor de andere leeftijdsgroepen. Voor deze groep lijkt het dan ook belangrijk om hiervoor meer aandacht te hebben. Dit gaat dan zowel om het schetsen van de impact van het werk op privé of gezinsleven, maar anderzijds ook om aandacht voor een evenwichtige verdeling van onregelmatige uren over de verschillende leeftijdscategorieën binnen de organisatie.
- Een optie is ook om een degelijk uitgewerkt onthaalprogramma te hebben. Dit bevordert de integratie binnen de organisatie en bevestigt de medewerker in zijn keuze. Een voorbeeld is het peter en meterschap, waarbij de jongere wegwijs wordt gemaakt in de organisatie. Het is belangrijk dat deze groep vanaf de start op de hoogte is van de werking van de organisatie, maar ook van de taken en de jobinhoud.

#### 6.6.4 Transparant loopbaan- en promotiebeleid uitwerken

Ontevredenheid over de doorgroeimogelijkheden staat op een derde plaats van de vertrekredenen staat, met 37,3% die dit als reden aangaf. 41% is daarnaast ontevreden over de loopbaanmogelijkheden, tegenover slechts 14% die hierover tevreden is. Daarnaast bleek dat 40% ontevreden was over de manier waarop promoties worden toegekend, tegenover slechts 7% die hierover tevreden is.

*Welke acties kan de sector ondernemen?*

- Tijdens de functioneringsgesprekken mag ook het loopbaanaspect niet vergeten worden. Het is hierbij belangrijk om na te gaan wat de doelen zijn van de werknemers met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling, professionele groei en de verdere loopbaan. Een andere manier om concreet om te gaan met loopbaan en loopbaanontwikkeling is het opstellen van een intern loopbaanontwikkelingsplan, op basis waarvan concrete acties, zoals bijvoorbeeld opleidingen of training, kunnen opgericht worden.
- Een mogelijke reden voor ontevredenheid over promoties is de mate van sociale rechtvaardigheid, of de mate waarin men vindt dat promoties rechtvaardig worden toegekend op basis van de juiste criteria. Een oorzaak van ontevredenheid kan zijn dat de criteria of regels voor promotie niet bekend zijn bij iedereen. Daarom is het van belang om het promotiebeleid te objectiveren, door duidelijke criteria op te stellen op basis waarvan promoties worden toegekend, en wat deze promoties inhouden. Daarnaast is het zeer belangrijk dat deze criteria bij iedereen bekend zijn en dat deze formeel gecommuniceerd worden in de organisatie. Bij het toekennen van promoties, of net niet, kan hier dan naar verwezen worden zodat de werknemer ook duidelijk feedback krijgt over waarom men al dan niet promotie krijgt. Op deze manier wordt het mogelijke gevoel van onrechtvaardigheid met betrekking tot de toekenning van promoties vermeden of beperkt.
- De sector wordt gekenmerkt door vele kleine organisaties. De loopbaan is er bijgevolg vlak. Een mogelijkheid om te vermijden dat werknemers om deze reden de sector verlaten, is een 'interne arbeidsmarkt' te creëren. Deze aanpak brengt intrasectoraal verloop met zich mee, wat mogelijk nadelig kan zijn voor een organisatie, maar voordelig is voor de hele sector en de deelsectoren.

Ook voor werknemers die vertrekken uit de sector omdat ze op tijdelijke basis tewerkgesteld waren kan dit systeem interessant zijn, aangezien we vaststelden dat deze groep in de grootste mate tevreden was over de jobkenmerken. Op basis hiervan kan immers verondersteld worden dat deze groep gemotiveerd is om in de sector aan het werk te blijven, maar hiertoe geen kans kreeg omwille van de tijdelijke tewerkstelling.

### 6.6.5 Management van de organisaties binnen de socioculturele sector

De manier van werken wordt door het meeste respondenten als vertrekreden aangegeven. Als we dit in relatie bekijken met tevredenheid, dan blijkt er bij deze groep een grote onvrede over de rol van de Raad van Bestuur (RvB) in de organisatie, de wijze waarop de doelstellingen worden bereikt en de manier van leidinggeven en de inspraak in de organisatie.

Wat de wijze waarop de doelstellingen worden bereikt betreft, is er mogelijk een mismatch tussen werknemer en de wijze van werken in de organisatie. Dit lijkt eerder een inhoudelijke component te zijn. Anderzijds slaat de manier van werken ook op het management binnen de organisaties. Het gaat om de rol van de RvB, de manier van leidinggeven en de inspraak in de organisatie. Dit hangt ook samen met eerder behandelde punten als het loopbaan- en promotiebeleid, de relatie met de leidinggevende en het wervings- en retentiebeleid. Het wijst mogelijk op een nood aan het uitbouwen en/of professionaliseren van een adequaat HRM beleid binnen de organisaties in de socioculturele sector. Bijzondere aandacht dient daarbij uit te gaan naar de rol van de RvB, het is immers zeer opvallend dat 40% van de respondenten ontevreden is over deze rol.

### 6.6.6 En wat met het loon?

Ook loon is een belangrijke reden voor vertrek, maar het is nooit de enige reden. Dit ligt in lijn met de verwachtingen. Studies tonen aan dat tevredenheid met het loon en het pakket extralegale voordelen geen garantie biedt voor een hogere betrokkenheid, motivatie en retentie. Loon wordt eerder als een basisvoorwaarde gezien waaraan moet voldaan worden. Herzberg (1970) noemt dit een 'hygiënefactor' of een factor die niet extra motiverend is, maar wel erg demotiverend als er niet aan wordt voldaan. Met andere woorden, de negatieve perceptie hierover kan wel leiden tot verloop, maar één maal op een bepaald niveau doen bijkomende verhogingen werknemers niet bij de organisatie blijven. Belangrijk is dus om na te gaan in de verschillende deelsectoren, of dit minimale niveau is bereikt.

### 6.6.7 Tot slot: sporen voor verder onderzoek

We sluiten de aanbevelingen af met enkele sporen voor verder onderzoek:

- een belangrijke vaststelling is dat een kwart van de bestudeerde werknemers in de steekproef in een 'onbekende deelsector' aan het werk was. Het gaat dan om werknemers die, op basis van de gegevens van Sociare, niet konden toegewezen worden aan een van de 12 deelsectoren. Deze groep was samen tewerkgesteld in 53% van de organisaties in de steekproef. Zowel voor werkgevers- als werknemersorganisaties lijkt het relevant om na te gaan welke activiteiten deze organisaties en dus hun werknemers ontwikkelen vooraleer concrete acties worden ondernomen om het verloop tegen te gaan;
- in het uitgevoerde onderzoek stond het perspectief van de (vertrekkende) werknemer centraal. Een onderzoek bij werkgevers/organisaties zou meer inzicht kunnen verschaffen in het al dan

niet problematische karakter van het verloop (bv. voor welke functie is het verloop het meest problematisch) en eventuele oplossingen die hiervoor voorzien worden. Het zou ons ook zicht kunnen geven op de aanwezigheid van mogelijke HR praktijken binnen de organisaties en/of het ontbreken ervan. Dit maakt meer gerichte acties mogelijk. Hier zouden eventueel enkele 'best practices' kunnen aan worden gekoppeld die een sensibiliserende functie kunnen hebben binnen de sector;

- tot slot blijkt er een mismatch tussen de verwachtingen van de werknemers die in de sector aan het werk gaan met betrekking tot de jobinhoud, en de eigenlijke inhoud. Dit blijkt vooral het geval bij jonge instromers. Het lijkt dan ook belangrijk om inzicht te krijgen in de verwachtingen maar ook over het imago van de sector bij jongeren. Een mogelijk onderzoeksspoor is dus om na te gaan in welke mate de competenties, verwachtingen en ambities van jongeren aansluiten bij de kenmerken van de sector.

**- BIJLAGEN -**





## bijlage 1 Odds ratio's logistische regressie uitstromers

We voerden enkele logistische regressies uit wat betreft de uitstroom uit de socioculturele sector, waarbij we enkele persoonskenmerken en kenmerken van de uitstroom (onafhankelijke variabelen) afgezet hebben tegen de kans om uit te stromen, de kans om meer te verdienen (in 2009) en de kans om meer te gaan werken (in 2009). In onderstaande tabellen kunnen de odds ratio's, de standaard deviaties, de z-waarden en de p-waarden voor elk van deze 3 regressies teruggevonden worden. De onafhankelijke variabelen waarvan het effect op de afhankelijke variabele niet significant is werden cursief afgebeeld.

**Tabel b1.1** Odds ratio's, standaard deviaties, z-waarden en p-waarden logistische regressie uitstroom uit de sector naar persoonskenmerken, III 2009

	Odds ratio	Std. deviatie	z-waarde	p-waarde
Vrouw	0,8	0,04	-4,18	0,00
<i>Inwonend kind en andere</i>	<i>1,0</i>	<i>0,09</i>	<i>0,59</i>	<i>0,55</i>
<i>Eenoudergezin</i>	<i>1,0</i>	<i>0,12</i>	<i>-0,16</i>	<i>0,87</i>
Koppels zonder kinderen	0,8	0,05	-4,02	0,00
Koppels met kinderen	0,9	0,07	-1,86	0,06
26-35	0,5	0,04	-9,68	0,00
36-45	0,3	0,03	-12,07	0,00
46-55	0,3	0,02	-14,77	0,00
56-65	0,3	0,03	-10,39	0,00
>65	0,4	0,13	-2,71	0,01
Belg	0,7	0,07	-3,44	0,00

\* Referentiepersoon = man, alleenstaand, 18-25, niet-Belg.

**Tabel b1.2 Odds ratio's, standaard deviaties, z-waarden en p-waarden logistische regressie meer verdienen naar persoons- en uitstroomkenmerken, III 2009**

	Odds ratio	Std. deviatie	z-waarde	p-waarde
<i>Vrouw</i>	1,0	0,04	-0,46	0,64
<i>Inwonend kind en andere</i>	1,1	0,08	1,06	0,29
<i>Eenoudergezin</i>	0,9	0,08	-1,36	0,17
<i>Koppels zonder kinderen</i>	1,1	0,06	1,45	0,15
<i>Koppels met kinderen</i>	1,1	0,07	1,04	0,30
26-35	0,9	0,06	-1,55	0,12
36-45	0,7	0,06	-3,97	0,00
46-55	0,6	0,05	-6,74	0,00
56-65	0,5	0,05	-7,49	0,00
>65	0,4	0,13	-2,78	0,00
<i>Belg</i>	1,0	0,0939	0,2000	0,84
Intrasectorale uitstromer	0,7	0,0986	-2,4500	0,01
Blijver	0,5	0,0286	-12,1500	0,00

\* Referentiepersoon = man, alleenstaand, 18-25, niet-Belg, intersectorale uitstromer.

**Tabel b1.3 Odds ratio's, standaard deviaties, z-waarden en p-waarden logistische regressie meer uren naar persoons- en uitstroomkenmerken, III 2009**

	Odds ratio	Std. deviatie	z-waarde	p-waarde
<i>Vrouw</i>	0,7	0,06	-4,38	0,00
<i>Inwonend kind en andere</i>	1,3	0,20	1,65	0,01
<i>Eenoudergezin</i>	0,8	0,16	-0,99	0,32
<i>Koppels zonder kinderen</i>	1,0	0,13	-0,02	0,98
<i>Koppels met kinderen</i>	1,0	0,14	-0,24	0,81
26-35	0,7	0,10	-2,28	0,02
36-45	0,4	0,07	-5,15	0,00
46-55	0,3	0,05	-6,66	0,00
56-65	0,2	0,04	-7,53	0,00
>65	0,1	0,05	-2,89	0,00
<i>Belg</i>	1,1	0,20	0,47	0,63
Intrasectorale uitstromer	0,4	0,07	-4,94	0,00
Blijver	0,1	0,01	-26,42	0,00

\* Referentiepersoon = man, alleenstaand, 18-25, niet-Belg, intersectorale uitstromer.

# Bibliografie

- Billiet J. & Waege H.** (2001), *Een samenleving onderzocht. Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*, Standaard Uitgeverij, 390 p.
- Blau G.** (2000), 'Job, organizational, and professional context antecedents as predictors of intent for interrole work transitions', *Journal of Vocational Behavior*, n° 56, p. 330-345.
- Bluedorn A.C.** (1982), 'A unified model of turnover from organizations', *Human Relations*, vol. 35, n° 2, p. 135-153.
- Bukodi E. & Robert P.** (2007), *Occupational mobility in Europe*, 40 p.
- Coppin L. en Vandenbrande T.** (2007), *Voluntary and forced job mobility in Europe*, 60 p.
- Cohen A.** (1993), 'Organizational Commitment and turnover: a meta-analysis', *The Academy of Management Journal*, vol. 36, n° 5, p. 1140-1157.
- De Winne S.** (2000), *De determinanten van vrijwillig verloop personeelsverloop: een kritische analyse van de literatuur terzake en een vragenlijst ter bevestiging van het verloop binnen de bouwsector*, TEW, KU Leuven, 155 p.
- De Winne S., Gilbert C., Stynen D. & Sels L.** (2008), 'Arbeidsmobiliteit, de kosten en baten voor bedrijven', *Over.Werk*, nr. 2/2008, p. 25-40.
- Europese Commissie** (2006), *De nieuwe definitie van KMO's. Informatiebrochure en modelverklaring*, 50 p.
- Gesthuizen M. & Dagevos J.** (2005), *Arbeidsmobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 135 p.
- Hom P.W. & Kinicki A.J.** (2001), 'Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover', *The Academy of Management Journal*, vol. 44, n° 5, p. 975-987.
- Joo B.-K.B & Park S.** (2010), 'Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback', *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 31, n° 6, p. 482-500.
- Lamberts M., Delmotte J., Sels L. & Van Hootegem G.** (2002), *Van werving tot ontslag...het verhaal van de personeelsstromen binnen kmo's*, HIVA-KU Leuven, Leuven, 108 p.
- Lee T.W., Mitchell T.R., Wise L. & Fireman S.** (1996), 'An unfolding model of voluntary employee turnover', *The Academy of Management Journal*, vol. 39 n° 1, p. 5-36.
- Lee T.W., Mitchell T.R., Holtom B.C., McDaniel L.S. & Hill J.W.** (1999), 'The unfolding model of voluntary turnover: a replication and extension', *The Academy of Management Journal*, vol. 42 n° 4, p. 450-462.
- Loose M., Op den Kamp H., Vandenbrande T. & Van Gyes G.** (2010), *Kwaliteit van de arbeid en beroepsverloop van PAB-assistenten*, HIVA-KU Leuven, Leuven, 132 p.
- Munasinghe L.** (2006), 'Expectations matter: Job prospects and turnover dynamics', *Labour Economics*, vol. 13 n°5, p. 589-609.
- NG T.W.H., Sorensen K.L., Eby L.T. & Feldman D.C.** (2007), 'Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 80, p. 363-386.
- Porter L.W., Crampon W.J. & Smith F.J.** (1976), 'Organizational Commitment and Managerial Turnover: A Longitudinal Study', *Organizational Behaviour and Human Performance*, vol. 15, p. 87-98.
- Securex** (2011), *Personeelsverloop in de privésector*, Whitepaper, april 2011, 14 p.
- SERV** (2010), *Vlaamse werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2010*, 56 p.
- Van der Heijden B., van Dam K. & Hasselborn H.M.** (2009), 'Intention to leave nursing. The importance of interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment', *Career Development International*, vol. 14, n° 7, p. 616-635.
- Van Vianen A.E.M, Feij J.A., Krausz M. & Taris R.** (2003), 'Personality Factors and Adult Attachment Affecting Job Mobility', *International Journal of Selection and Assessment*, vol. 11 n° 4, p. 253-264.
- Zwinkels W., Ooms D. & J. Sanders** (2009), *Omvang, aard en achtergronden van baan-baan- mobiliteit*, TNO arbeid, Den Haag, 199 p.