

ONDERNEMINGSENQUÊTE

DE INZET VAN FLEXIBILITEITSINSTRUMENTEN
OP BEDRIJFSNIVEAU

Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid,
Wetstraat 34-36, 1040 Brussel - W www.serv.be/stichting - T +32 2 209 01 11 - E info@serv.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Publicatiedatum 7 december 2022

Contactpersonen	Hendrik Delagrangé	hdelagrangé@serv.be
	Stefanie Notebaert	snotebaert@serv.be

Inhoud

Samenvatting	4
Over dit onderzoek	6
Ondernemingsenquête 2021	6
Hoe we aan deze cijfers komen en wat ze betekenen	7
Onderzoekresultaten	9
Inzet van flexibiliteit	9
Meer flexibiliteitsinstrumenten tegelijk toegepast	14
Hoeveel werknemers werken in de verschillende flexibiliteitsinstrumenten?	18
Vrijwilligers: belangrijke groep op de 'arbeidsmarkt'	21
Minder gebruikers van uitzendarbeid in coronajaar 2021 dan in 2016	22
Historische evolutie in industrie en diensten	25
Flexibiliteit en corona	28
Flexibiliteit en competentiegerichtheid	32
Flexibiliteit en performantie	33
Referentielijst	36
Lijst met figuren en tabellen	37
Bijlagen	40
Detailtabellen uitzendarbeid	40
Extrapolatie aandeel werknemers, per sector	42

Samenvatting

De meest toegepaste flexibiliteitsinstrumenten zijn het inzetten van onderaannemers via 'projectgebonden uitbesteding' (54% van de ondernemingen en organisaties), werken met deeltijdsen (58%), werken met flexibele uurroosters en studentenarbeid (telkens 36%). Opvallend is ook het groot aandeel organisaties in de quartaire sector (61%) dat met vrijwilligers werkt.

We zien voor de verschillende flexibiliteitsinstrumenten uiteenlopende evoluties tussen 2016 en 2021. De meest opvallende zijn de sterke toename van het werken met 'projectgebonden uitbesteden' (van 15% naar 54%), tijdelijke werkloosheid (van 19% naar 31%) en het sterk afnemen van werken met flexijobs

We stellen vast dat in het algemeen er iets meer flexibiliteitsinstrumenten worden ingezet dan vijf jaar geleden: een 'gemiddelde onderneming of organisatie' zet nu bijna vier van de bevroegde maatregelen in, tegenover drie instrumenten in 2016. De meeste verschillen zijn niet zo uitgesproken. We zien de volgende tendensen:

- Er zijn minder gebruikers van uitzendarbeid, maar ondernemingen zetten gemiddeld meer uitzendkrachten in, vooral wanneer ze economisch groeien. De inzet van uitzendarbeid op lange termijn lijkt stabiel te zijn;
- Er is een minieme toename van het aantal ondernemingen en organisaties dat studenten inzet, er is wel een daling van het aantal studenten dat deze ondernemingen en organisaties inzetten;
- Er is een zekere toename van de inzet van tijdelijke werkloosheid, wat mogelijk toe te schrijven is aan de tijdelijke versoepeling van de regeling tijdens de duur van de coronacrisis;
- Er zijn minder ondernemingen en organisaties die een beroep doen op zelfstandigen en freelancers, maar wanneer het omgerekend wordt naar 'aantal ingezette personen' is er een toename;
- Er is een zeer sterke toename van het gebruik van uitbesteding van opdrachten en taken, vooral bij ondernemingen en organisaties die zwaarder onder de coronacrisis te lijden hadden, wat mogelijk ook een sector-effect is;
- De inzet van deeltijds werk op ondernemingsniveau zit in een dalende lijn, dat geldt in mindere mate ook voor weekendwerk en nachtwerk;
- Vrijwilligers blijken nog meer dan vijf jaar geleden een zeer omvangrijke groep die door ondernemingen en organisaties worden ingezet.

Voor al deze instrumenten geldt dat het vrijwel onmogelijk is – op enkele uitzonderingen na – uit te zuiveren of de evolutie van hun inzet het gevolg is van

een economische evolutie op langere termijn, dan wel of ze vooral door de coronacrisis zijn aangestuurd.

In dit rapport van de Ondernemingsenquête presenteren we een reeks cijfers over de inzet van flexibiliteitsinstrumenten. We baseren ons op onze enquête naar Uitzendarbeid uit 2016 en onze enquête van eind 2021. Daardoor kunnen we een vergelijking maken in de tijd, al is de invloed van de coronacrisis op de cijfers van 2021 waarschijnlijk groot.

Dit rapport werd geschreven door Hendrik Delagrange en Stefanie Notebaert

Over dit onderzoek

Ondernemingsenquête 2021

De Ondernemingsenquête gaat over de mate waarin nieuwe innovatie-, organisatie- of arbeidsconcepten worden toegepast in de Vlaamse economie (voorheen TOA of IOA-enquête genoemd). Met het onderzoek willen we zicht krijgen op ontwikkelingen in organisaties over een langer tijdspectief.

De enquête wordt driejaarlijks telefonisch afgenomen bij een representatieve steekproef van ondernemingen en organisaties uit Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel. Voor Brussel betekent dit alle ondernemingen en organisaties die in de balanscentrale minstens de code 'N' voor Nederlands hebben aangeduid.

Het gaat om ondernemingen en organisaties met minstens één werknemer, uit alle sectoren, inbegrepen het onderwijs, de overheid en de social profit. De respondenten zijn de personeelsverantwoordelijken of zaakvoerders.

De steekproeven zijn gestratificeerd naar sector (industrie inclusief primaire sector, diensten, bouw en overheid, onderwijs en de quataire sector) en grootte. De gegevens worden achteraf gewogen voor de totaalcijfers.

Voor elke editie wordt er een nieuwe steekproef getrokken. Voor de editie van 2021 werden 1657 volledig afgewerkte vragenlijsten afgenomen in de periode september- november. Een periode waarin de coronacrisis heel even bedwongen leek. Naar het einde van de dataverzameling werden opnieuw enkele coronamaatregelen ingevoerd zoals de aanbeveling aan de ondernemingen en organisaties om de medewerkers zoveel mogelijk te laten thuiswerken.

De nettorespons (deelname ten opzichte van weigeringen, gemeten vanaf het contact met de respondent) lag in 2021 op 42,9%. Een uitvoerige toelichting van de methodologie en de volledige vragenlijst vindt u in het methodologisch rapport (Delagrangé & Notebaert, 2023).

In dit rapport presenteren we de gegevens over de inzet van verschillende flexibiliteitsinstrumenten in de Vlaamse ondernemingen en organisaties op basis van de Ondernemingsenquête afgenomen einde 2021, aangevuld met gegevens uit drie andere enquêtes door de jaren heen werden afgenomen (Tabel 1) met het oog op het verzamelen van gegevens over de inzet van uitzendarbeid, met een uitbreiding naar andere vormen van flexibiliteit.

De eerste twee daarvan, afgenomen in 2000 en 2004 hadden betrekking op een specifieke sector, respectievelijk de industrie en de diensten, en gingen enkel over ondernemingen met 10 of meer werknemers. Daardoor is de vergelijkbaarheid met de huidige editie beperkt. De enquête van 2016 had betrekking op de volledige populatie van ondernemingen en organisaties van alle

grootteklassen, dus vanaf één werknemer. Voor de editie 2021 maken we gebruik van een set van vragen, identiek aan die uit de enquête naar uitzendarbeid en flexibiliteit uit 2016, die werden opgenomen in de Ondernemingsenquête.

Met het opnemen van een deel van de vragen uit de enquêtes naar uitzendarbeid en flexibiliteit willen we de mogelijkheid creëren om de evolutie van de inzet van flexibiliteitsinstrumenten op langere termijn op te volgen. We wilden voor deze editie van de Ondernemingsenquête ook nagaan of we een effect konden zien op de inzet van flexibiliteit, ook al zijn we er ons van bewust dat het mogelijk moeilijk wordt om het effect van de coronacrisis voldoende te kunnen uitzuiveren.

Van belang is dat de interviews werden afgenomen in de periode september – november 2021, op een moment waarbij een belangrijke coronagolf net was afgelopen. Naar het einde van de dataverzameling werden enkele maatregelen opnieuw ingevoerd zoals een aanbeveling tot telewerk. Onze timing zat goed in die zin dat tijdens de interviews er geen acute crisisfase was voor het merendeel van de organisaties en ondernemingen en de respondenten er konden op terugkijken zonder er middenin te staan.

Tabel 1: Edities van de enquête naar uitzendarbeid en flexibiliteit en de Ondernemingsenquête in dit rapport

Editie	2000 Uitzendarbeid Industrie	2004 Uitzendarbeid Diensten	2016 Uitzendarbeid	2021 Ondernemings-enquête
Grootte	10 of meer werknemers	10 of meer werknemers	Alle	Alle
Sector	Industrie	Diensten	Alle	Alle
N (eenheden)	510	1646	2513	1657

Hoe we aan deze cijfers komen en wat ze betekenen

Aan de respondenten werd eerst gevraagd hoeveel werknemers er met een contract van onbepaalde duur bij hen aan het werk zijn. Later werd een reeks flexibiliteitsinstrumenten voorgelegd, waarbij werd gevraagd voor hoeveel personen die bij hen van toepassing is. Als die niet van toepassing is antwoordden ze met 'nul'. Op die manier weten we hoeveel werknemers er met een contract van onbepaalde duur werken, welke flexibiliteitsinstrumenten er toegepast worden (voor minstens één persoon) en ook om hoeveel personen het gaat.

Belangrijk is dat sommige flexibiliteitsinstrumenten kunnen toegepast worden voor meer dan alleen de werknemers met een contract van onbepaalde duur. Er kunnen daardoor percentages van meer dan 100% voorkomen – bijvoorbeeld een bedrijf van 5 werknemers dat op 10 jobstudenten inzet.

De cijfers over het aantal ingezette personen hebben we op drie manieren verwerkt:

- Het percentage ondernemingen en organisaties dat het instrument toepast;
- Het percentage personeel dat ingezet wordt in dat flexibiliteitsinstrument, uitgedrukt als een percentage ten opzichte van het aantal medewerkers met een vast contract. Daarvan staat er het gemiddelde percentage over alle ondernemingen en organisaties heen. Dus ook deze die het niet toepassen en dus een percentage 'nul' hebben worden meegerekend; het gaat om een 'gemiddelde onderneming';
- Hetzelfde percentage maar dan met het gemiddelde berekend enkel bij de ondernemingen en organisaties die het flexibiliteitsmechanisme toepassen, het gaat om de 'gemiddelde gebruiker'.

Bijvoorbeeld: een onderneming met tien vaste werknemers zet drie uitzendkrachten in, dan vertegenwoordigen de uitzendkrachten 30% van de vaste werknemers; zetten diezelfde onderneming er vijftientig in, dan vertegenwoordigen die vijftientig uitzendkrachten 250% van de tien vaste werknemers.

Belangrijk is dat deze aantallen gaan om personen, niet fulltime equivalenten. Een werknemer of persoon kan in onder verschillende toepassingen vallen, bijvoorbeeld 'studentenarbeid' en 'weekendwerk'. Het gaat ook niet altijd om een voltijdse toepassing. Studentenarbeid, of tijdelijke werkloosheid, worden doorgaans maar voor beperkte tijd ingezet, soms maar voor enkele dagen. De cijfers hebben dus betrekking op het aantal ingezette personen, niet op het aantal gepresteerde uren of dagen.

Onderzoekresultaten

In dit deel stellen we de resultaten voor. We geven eerst een breed overzicht van alle onderzochte flexibiliteitsinstrumenten en geven weer hoeveel ondernemingen en organisaties er gebruik van maken en om hoeveel procent van de werknemers het dan gaat. We bekijken de evolutie ten opzichte van 2016.

Daarna zoomen we wat uit en bekijken hoeveel flexibiliteitsinstrumenten er tegelijk worden ingezet in de ondernemingen en organisaties. We berekenen ook hoeveel werknemers er over alle ondernemingen en organisaties heen in een bepaalde vorm van flexibiliteit werken.

Daarna gaan we dieper in op enkele thema's: de inzet van vrijwilligers, de inzet van uitzendarbeid waarvan we ook teruggrijpen naar gegevens uit 2000 en 2004, het effect van de coronacrisis, en de koppeling met competentiegerichtheid en economische performantie.

Inzet van flexibiliteit

In dit deel maken we een algemeen overzicht van de inzet van de verschillende vormen van flexibiliteit en vergelijken we de gegevens van 2021 met die van 2016.

De bespreking gebeurt op basis van een overzichtstabel, Tabel 2 op p. 13.

Schommelingen in de toepassing van flexibiliteit

De meest toegepaste flexibiliteitsinstrumenten zijn het inzetten van onderaannemers via 'projectgebonden uitbesteding' (54%), werken met deeltijdsen (58%), werken met flexibele uurroosters en studentenarbeid (telkens 36%). Opvallend is ook het groot aandeel organisaties in de quartaire sector (61%) dat met vrijwilligers werkt (wanneer het ook aan de diensten wordt voorgelegd is het nog 19%).

We zien voor de verschillende flexibiliteitsinstrumenten uiteenlopende cijfers wanneer we vergelijken tussen 2016 en 2021. De meest opvallende verschillen zijn de sterke toename van het werken met 'projectgebonden uitbesteden' (van 15% naar 54%), tijdelijke werkloosheid (van 19% naar 31%) en het sterk afnemen van werken met flexijobs.¹

Effect van de coronacrisis: complex

Bij de interpretatie van de evolutie van de inzet van flexibiliteitsinstrumenten is het moeilijk om een onderscheid te maken tussen de evolutie op basis van een gewoon economisch verloop en

¹ Er was een aanpassing van de vraagformulering voor de editie van 2021 ten opzichte van de vorige. Voorheen was de formulering "onderaanneming of uitbesteding", in 2021 was dat "projectgebonden uitbesteding". Dit zou een invloed kunnen hebben op de gerapporteerde aantallen.

de verschillen die aan de coronapandemie zijn toe te schrijven. De gevolgen van de coronacrisis zijn overigens vaak complex en erg verschillend naargelang de sector of de specifieke activiteit van een onderneming (Delagrangé & Notebaert, 2022b; Delagrangé & Van Rampelberg, 2021).

Flexibiliteitsinstrumenten kunnen zowel ingezet worden om een onverwachte stijging van de activiteit op te vangen, of een verschuiving in de aard van de activiteiten aan de ene kant, of de inzet kan afgebouwd worden bij een terugloop van de activiteiten aan de andere kant. Er zijn enkele flexibiliteitsvormen waar de veranderde inzet met grote waarschijnlijkheid aan de coronacrisis kan toegeschreven worden: de sterke terugval van de inzet van flexijobs, die bijna uitsluitend in de horeca worden ingezet, en de hogere inzet van tijdelijke werkloosheid

Uitzendarbeid: minder gebruikers maar hoger aantal uitzendkrachten waar ingezet

Ten opzichte van 2016 is er in 2021 een kleiner aandeel ondernemingen en organisaties die uitzendarbeid inzetten, van 31% naar 22%. Wel zien dat de ondernemingen die er gebruik van maken dan gemiddeld meer uitzendkrachten inzetten. Waar dat in 2016 nog 50% van het vast personeel was, is dat in 2021 102%. Deze stijging is ook - maar minder uitgesproken - zichtbaar over alle ondernemingen heen, dus ook met de niet-gebruikers meegerekend, van 15% naar 22%. De manier waarop uitzendarbeid wordt ingezet is in de coronacrisis ongetwijfeld veranderd, maar we kunnen uit onze cijfers niet aflezen hoe. We gaan later dieper in op de inzet van uitzendarbeid, vanaf p. 22.

Evenveel gebruikers contracten bepaalde duur

Voor contracten van bepaalde duur bleef het aantal gebruikers min of meer gelijk (van 24% gebruikers in 2016 naar 26% in 2021). Het aantal ingezette personen met een contract van bepaalde duur nam toe van 53% naar 88% bij de gebruikers, telkens gemeten in het aantal personen met een contract van bepaalde duur in verhouding tot deze in een contract van onbepaalde duur.

Tijdelijke werkloosheid: corona-effect

Tijdelijke werkloosheid is sterk toegenomen. Het werd in 2021 door 31% van de ondernemingen en organisaties ingezet, terwijl dat in 2016 nog maar door 19% was. Ook het aantal betrokken medewerkers is toegenomen, van 56% in verhouding tot de vaste werknemers tot 114%, wat betekent dat ondernemingen ook de tijdelijke werkloosheid van medewerkers buiten hun vaste kern hebben gerapporteerd.

De inzet van tijdelijke werkloosheid, die aan een aantal strenge voorwaarden is gebonden, werd door de federale regering tijdelijk vereenvoudigd om ondernemingen en organisaties de kans te geven om in de coronacrisis te overleven. Dat verklaart ongetwijfeld een deel van de toename. In dat opzicht is de inzet van tijdelijke werkloosheid misschien wel minder sterk toegenomen dan kon verwacht worden op basis van de impact van de crisis: van twee op tien ondernemingen en

organisaties (19%) naar drie op tien (31%), al is per toepassende onderneming de inzet wel ruimer.

Op de mogelijke effecten van de coronacrisis op de inzet van flexibiliteit komen we verder nog terug (vanaf p.28)

Freelancers en zelfstandigen, projectgebonden uitbesteding

Het aandeel ondernemingen en organisaties dat freelancers of zelfstandigen inzet is teruggelopen van 27% naar 20%. Het gemiddeld aantal zelfstandigen dat ingezet wordt liep daarmee terug van een aantal ter grootte van 31% van het vast personeel naar 22%. Als we alleen het gemiddelde nemen bij de ondernemingen die zelfstandigen inzetten, neemt dat aandeel zeer licht toe van 107% naar 111%. Dat heeft als gevolg dat de totale inzet van zelfstandigen en freelancers, op de volledige populatie bekeken licht toeneemt (zie hiervoor p. 18).

Dat het werken met projectgebonden uitbesteding sterk toeneemt (van 15% naar 54%) is in contrast met de inzet van freelancers en zelfstandigen opmerkelijk². Er is een sterke toename van het aantal ondernemingen en organisaties dat dit toepast (van 15% naar 54%), maar de intensiteit bij de gebruikers is afgenomen, van een aantal dat 144% van de vaste werknemers vertegenwoordigt naar 71%. De combinatie van die twee flexibiliteitsinstrumenten verklaart waarom de 'gemiddelde onderneming' wel meer uitbesteding kent. We hebben geen duidelijke verklaring voor deze toename, waarvan we verwacht hadden dat we die eerder bij de freelancers en zelfstandigen zouden zien.

Veel meer vrijwilligers

Vrijwilligers worden bij meer ondernemingen en organisaties ingezet (van 52% naar 61%). Dat zou kunnen te maken hebben met een grotere inzet bij de zorg en bijvoorbeeld gemeenten voor het organiseren van vaccinatiecampagnes of voor de inzet bij bijvoorbeeld culturele activiteiten waar meer begeleiding van het publiek nodig was. Wanneer vrijwilligers ingezet worden is dit nog meer dan in 2016 voor een aantal dat het aantal eigen, vaste werknemers vele malen overstijgt, 768% naar 1087%, wat doet vermoeden dat het gaat om vrij grootschalige operaties. We bekijken dit in meer detail vanaf p. 21.

Deeltijds werk in licht dalende lijn

Het aantal ondernemingen en organisaties dat medewerkers heeft met een deeltijdse tewerkstelling is licht gedaald, van 62% naar 58% tussen 2016 en 2021. Ook is het aandeel dat deeltijds werkt, verminderd van 62% naar 50%. Op basis van deze cijfers kunnen we daar geen verklaring

² We moeten ook rekening houden met een wijziging in de vraagformulering van 'onderaanneming of uitbesteding' naar "projectgebonden uitbesteding"

voor vinden, het is ook onduidelijk in welke mate de coronacrisis hier een effect zou kunnen op gehad hebben.

Weekendwerk en overuren: meer gebruikers, maar minder werknemers betrokken, nachtwerk neemt licht af

De instrumenten voor temporele flexibiliteit laten een gemengd beeld zien. Weekendwerk neemt licht toe wat het aantal ondernemingen betreft waar het voorkomt (van 24% van de ondernemingen en organisaties in 2016 naar 29% in 2021), maar het aandeel personeel dat in het weekend werkt neemt sterk af van 185% in 2016 naar 79% in 2021.

Dat betekent dat in 2016, bij de ondernemingen die weekendwerk hebben, er meer mensen in een flexibel contract in het weekend werkten dan er mensen met een vast contract waren. Typische voorbeelden hiervan zijn de horeca en de kleinhandel. Die twee sectoren hebben het zwaar te verduren kreeg tijdens de coronacrisis, wat de terugval kan verklaren

Nachtwerk blijft stabiel wat het aantal ondernemingen en organisaties betreft dat het toepast (8%). Het aantal personen dat in de nacht werkt neemt af: van 64% ten opzichte van de werknemers daar waar het toegepast wordt in 2016 tot 40% in 2021. Ook hier is een effect van de coronacrisis mogelijk, wanneer ondernemingen hun productie zien afnemen zouden ze kunnen de activiteiten 's nachts afbouwen – de vraag is of ze dat dan ook het hele jaar zouden gedaan hebben.

Er zijn tenslotte in een beetje meer ondernemingen en organisaties overuren gepresteerd: in 27% van de ondernemingen en organisaties in 2016 naar 32 % in 2021. Waar er overuren gedaan werden gebeurde dit dan wel door een kleiner aandeel van de werknemers, (van 117% in 2016 tot 65% in 2021. Ook hier zien we, net als bij weekendwerk, dat in 2016 nog meer personen overuren presteerden dan er personen waren met een vast contract (dus personen met een flexibel contract presteerden overuren), dat is in 2021 blijkt anders.

Tabel 2: Flexibiliteitsmechanismen naar percentage ondernemingen dat het toepast en aandeel werknemers op wie het van toepassing is, in 2016 en 2021

	jaar	Flexibiliteitsinstrument															
		Uit- zend- ar- beid	Stu- dent- en- jobs	Wee- kend- werk	Deel- tijds werk	Nacht -werk	Con- tract- ten be- paal- de duur	Flexi- bele uur- roos- ters	Over- uren	Free- lan- cers of zelf- stan- digen	Pro- ject- ge- bon- den uitbe- sten- den	Tijde- lijke werk- loos- heid	Vrij- willig- ers - QUAR (C)	Vrij- willig- ers - QUAR & DIE (C)	Gele- gen- heids -wer- kers (C)	Flexij obs HO- RECA & HAN- DEL (C)	Flexi- jobs (C)
Ondernemingen dat dit toepast	2016	31%	33%	24%	62%	8%	24%	28%	27%	27%	15%	19%	52%	---	30%	48%	4%
	2021	22%	36%	29%	58%	8%	26%	36%	32%	20%	54%	31%	61%	19%	20%	4%	3%
Gemiddeld % betrokken werknemers (alle) (a)	2016	15%	29%	41%	13%	5%	12%	12%	31%	31%	21%	10%	401%	---	---	65%	6%
	2021	22%	24%	23%	13%	3%	22%	22%	21%	22%	38%	35%	826%	206%	---	14%	1%
Gemiddeld % betrokken werknemers (enkel gebruikers) (b)	2016	50%	134%	185%	62%	64%	53%	115%	117%	107%	144%	56%	768%		0%	134%	50%
	2021	102%	94%	79%	50%	40%	88%	79%	65%	111%	71%	114%	1087%		0%	94%	102%

(A) Gemiddeldes berekend op alle ondernemingen en organisaties, ook deze waar het niet wordt toegepast.

(B) Gemiddeldes berekend bij de ondernemingen en organisaties die het toepassen

(C) Enkel gevraagd in de sectoren waar dit van toepassing is.

Het percentage kan hoger zijn dan 100 omdat het berekend wordt ten opzichte van het totaal werknemers met een 'vast' contract van onbepaalde duur. Mechanismen zoals deeltijds, nachtwerk of overuren kunnen ook van toepassing zijn op meer dan alleen de 'vaste' werknemers.

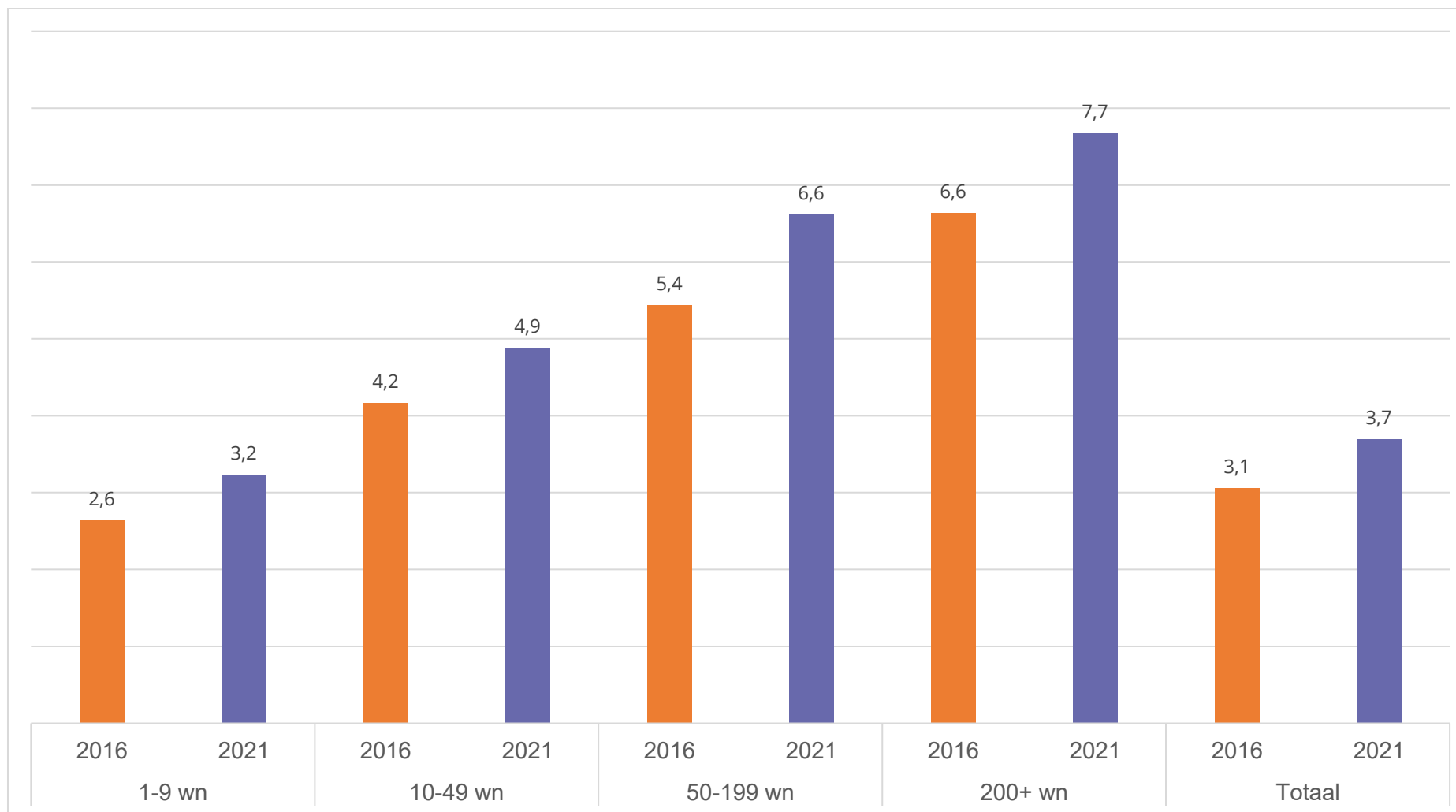
Meer flexibiliteitsinstrumenten tegelijk toegepast

Een 'gemiddelde onderneming of organisatie' zette in 2021 3,7 van de voorgestelde flexibiliteitsinstrumenten in. Dat is een toename met 0,6 toepassingen tegenover 2016 (Figuur 1). De toename doet zich voor in alle grootteklassen, maar is groter bij de grotere en grootste ondernemingen (1,2 en 1,1 meer toepassingen).

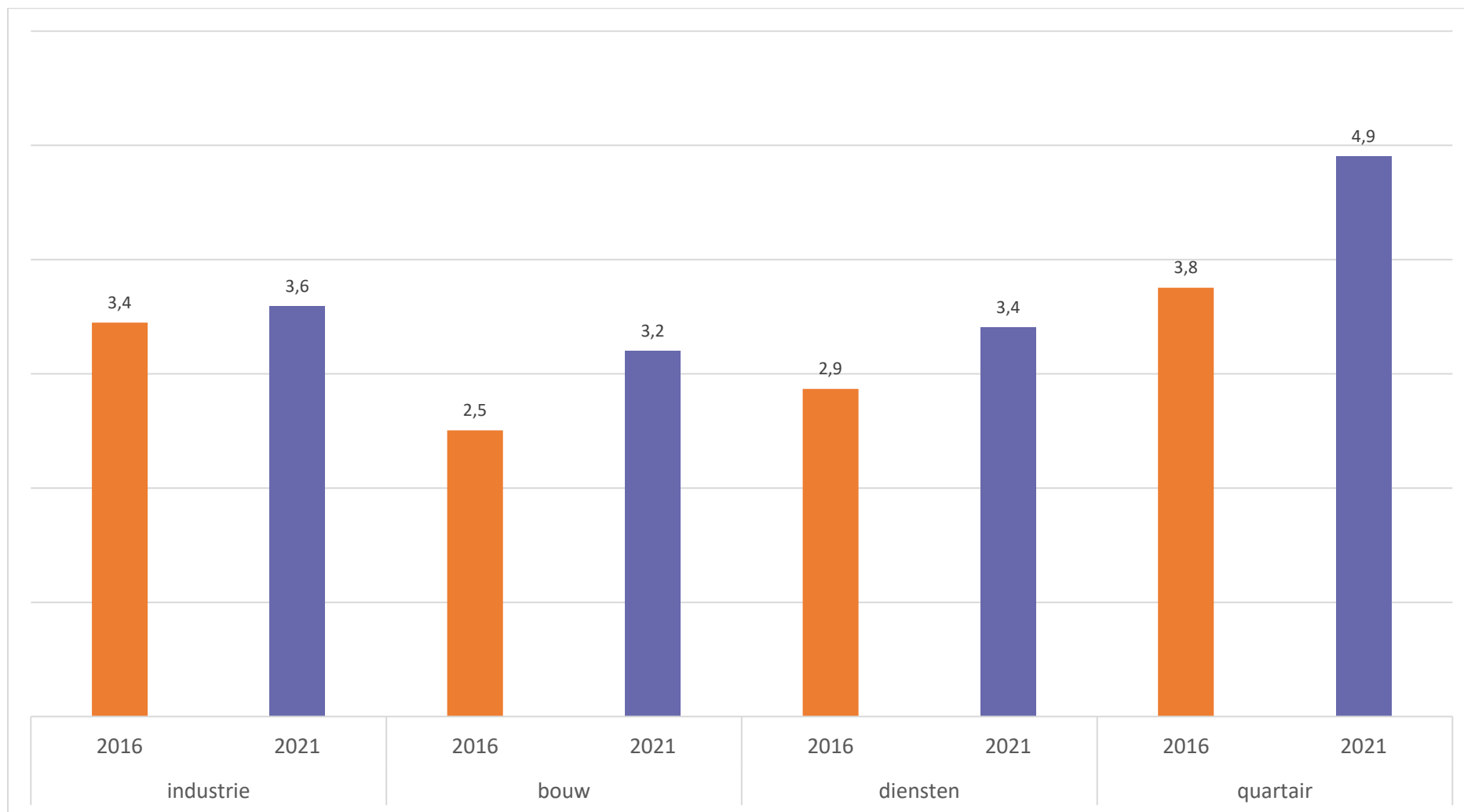
Ook volgens sector zien we de toename van de inzet van flexibiliteit terugkeren in elke sector (Figuur 2). De toename is het meest uitgesproken in de quartaire sector, waar er een toename met 1,1 toepassingen is. De quartaire sector scoorde sowieso al de hoogste in het aantal toepassingen van flexibiliteit. De bouwsector, die relatief het laagste aantal ingezette flexibiliteitsinstrumenten telde, kent in verhouding een sterke toename waarmee deze bijna op het niveau van de andere sectoren komt. In de industrie is de toename beperkt met maar 0,2 toepassingen.

Hetzelfde gegeven kunnen we ook meer in detail bekijken, zoals in Figuur 3. Daarin lezen we dat in 2021 er 5% van alle ondernemingen en organisaties geen enkele van de voorgestelde flexibiliteitsinstrumenten toepast, dat was in 2016 7%. Die afname zien we in alle sectoren behalve de quartaire sector, daar is er een lichte toename van 3% naar 6%. We zien verder dat de toename van het aantal ingezette flexibiliteitsinstrumenten te zien is bij het meer inzetten van meerdere instrumenten tegelijk, met name vanaf 6 of meer toepassingen liggen de percentages hoger in 2021 hoger dan in 2016. Al bij al zijn de verschillen niet zo groot als we ze over zoveel categorieën spreiden, toch wat het wel of niet toepassen van een instrument betreft.

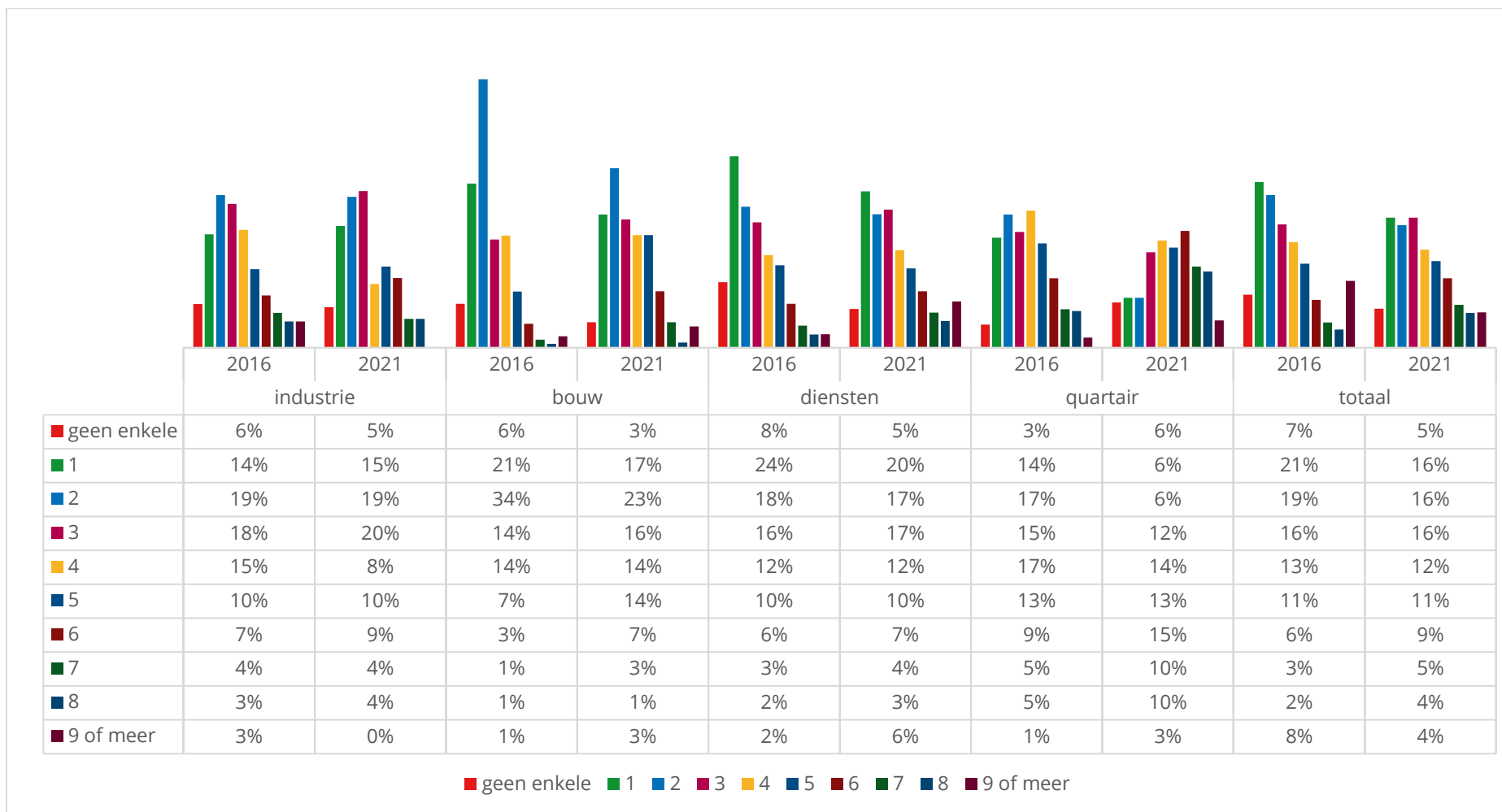
Figuur 1: Gemiddeld aantal van de flexibiliteitsinstrumenten die worden toegepast, per onderneming of organisatie, volgens grootte, in 2016 en 2021



Figuur 2: Gemiddeld aantal toegepaste flexibiliteitsinstrumenten per onderneming of organisatie, volgens sector, in 2016 en 2021.



Figuur 3: Percentage ondernemingen en organisaties dat een gegeven aantal van de voorgestelde flexibiliteitsinstrumenten toepast, volgens sector, in 2016 en 2021



Hoeveel werknemers werken in de verschillende flexibiliteitsinstrumenten?

Gezien we voor elke ondervraagde onderneming of organisatie het aantal werknemers kennen met een contract van onbepaalde duur en ook het aantal werknemers in de verschillende vormen van flexibiliteit, kunnen we er totalen van maken. Zo kunnen we aflezen om hoeveel werknemers het in de praktijk gaat. We stellen dit voor in Figuur 4; voor een berekening per sector en een bespreking van de verschillen verwijzen we naar Figuur 14 tot Figuur 17 in bijlage (vanaf p. 43).

De gegevens kunnen als volgt gelezen worden: voor elke 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur waren er in 2021 er 81 uitzendkrachten actief waren, of 262 werknemers in deeltijds werk.

Deze wijze van voorstellen geeft ons meer inzicht in de verspreiding van verschillende flexibiliteitstoepassingen. We moeten echter wel voorzichtig blijven met een verdere extrapolatie. We kunnen van de respondenten niet altijd een precies cijfer verwachten. Deze cijfers zijn ook gevoelig voor de samenstelling van de steekproef. Door weging kunnen we wel de effecten van mogelijke afwijkingen bij vooral de grotere ondernemingen uitvlakken. Belangrijk is ook dat wie onder een bepaalde flexibiliteitsvorm werkt, dat niet noodzakelijk voltijds doet. Uitzendkrachten, studenten, vrijwilligers of zelfstandigen zijn wellicht maar voor een beperkte tijd in een onderneming of organisatie aan het werk. Personen kunnen ook in verschillende categorieën tegelijk zitten, bijvoorbeeld deeltijds werken en in het weekend.

Figuur 4 laat enkele belangrijke verschuivingen zien tussen 2016 en 2021. We moeten er ook hier voor 2021 rekening mee houden dat deze cijfers mogelijk sterk beïnvloed zijn door de gevolgen van de coronapandemie.

Het aantal werknemers of overuren doet is sterk toegenomen, van 178 naar 425 werknemers per duizend. Dat lijkt op het eerste gezicht in tegenspraak met de vaststelling dat meer ondernemingen en organisaties overuren zijn gaan toepassen maar voor een gemiddeld minder groot aandeel van hun werknemers. Het houdt in dat de toename van het aantal ondernemingen en organisaties waar het toegepast wordt, al is het aantal kleiner, zwaarder doorweegt dan het feit dat het om kleinere aantallen gaat. Het kan ook het gevolg zijn van een sterkere toename bij grotere bedrijven waardoor er meer personen betrokken zijn.

Dat geldt ook voor wie flexibele uurroosters kent en voor wie deeltijds werkt en dat in variabele uurroosters doet. Ook het aantal medewerkers dat aan de slag is via een uitbesteding is sterk toegenomen. We zien hier ook een toename in het aantal zelfstandigen of freelancers dat in de ondernemingen en organisaties aan de slag is; zo berekend is er een duidelijke toename die we niet goed konden opmerken op basis van het aantal bedrijven dat zelfstandigen of freelancers inzet of het gemiddeld aantal.

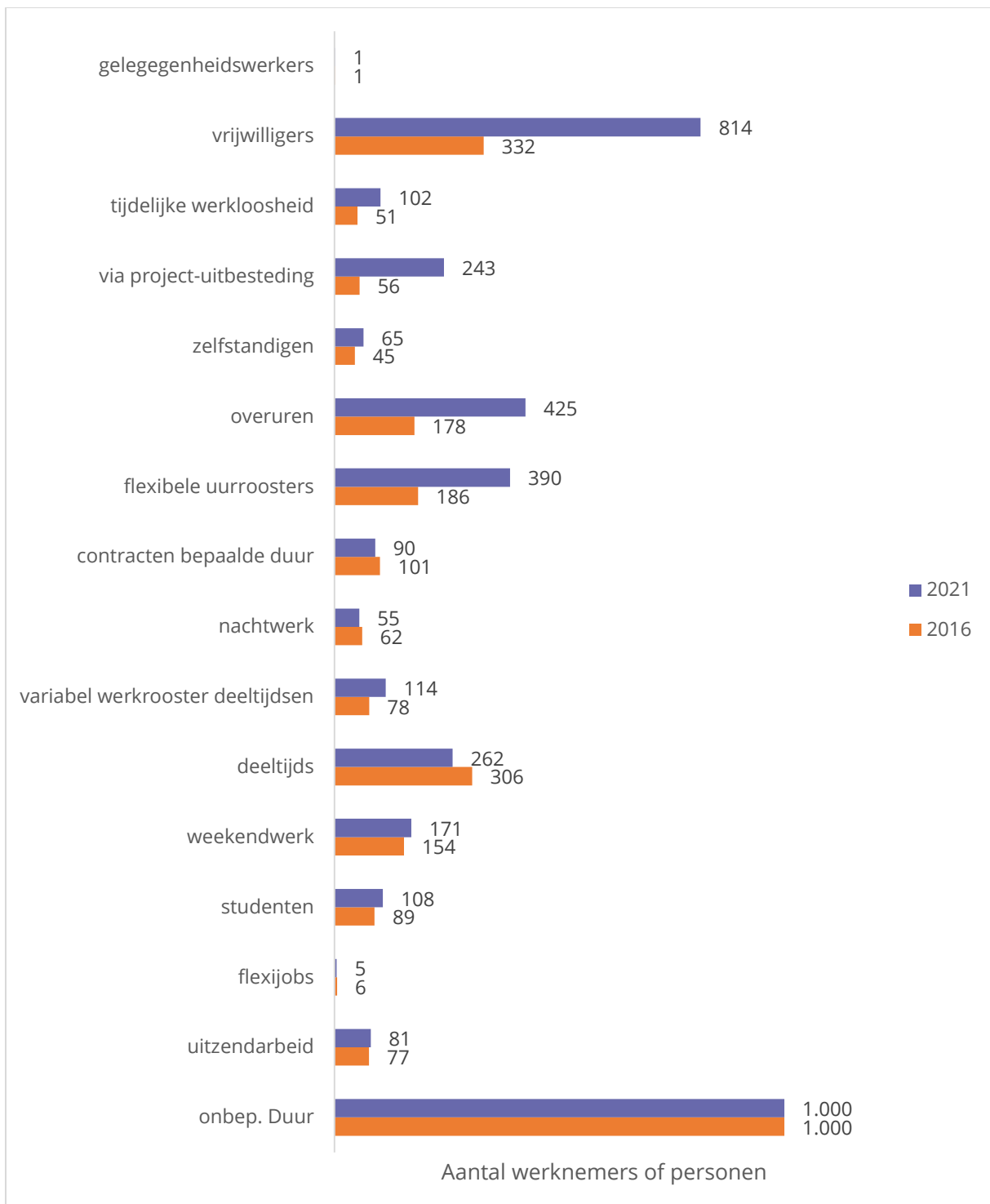
Het aantal werknemers dat op een bepaald moment in de loop van het jaar tijdelijk werkloos is geweest is verdubbeld ten opzichte van 2016, van 52 naar 102 op 1000 werknemers. Dat is een sterke toename, maar het blijft op het geheel van de arbeidsmarkt alle verhoudingen in acht genomen eerder beperkt. Het heeft ongetwijfeld ook deels te maken met de tijdelijke versoepeling van de voorwaarden om tot tijdelijke werkloosheid te kunnen overgaan in het kader van de coronacrisis.

Tenslotte is er de bijzonder sterke toename van het aantal vrijwilligers dat ingezet wordt. In 2016 was dat al een hoog aantal, voor elke 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur waren er toen 332 vrijwilligers op een bepaald moment aan het werk. Dat waren er in 2021 maar liefst 814. We gaan hier verder dieper op in (vanaf p. 21)

Het aantal uitzendkrachten blijft op deze manier berekend constant. Contracten van bepaalde duur, nachtwerk en flexijobs nemen licht af. Ten slotte is de lichte daling van deeltijds werk opmerkelijk.

De evolutie van de inzet van flexibiliteitsvormen op deze manier gemeten loopt niet altijd gelijk met de evolutie gemeten aan de hand van het aantal ondernemingen of organisaties dat het flexibiliteitsinstrument toepast, en/of het aandeel van het personeel (berekend tegenover het aantal vaste medewerkers) dat dan in die vorm werkt. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de evolutie in de toepassing kan verschillen volgens de grootte van de onderneming of organisatie. Bijvoorbeeld wanneer er een toename is van het aandeel personen in een contract van bepaalde duur, maar dat is vooral toe te schrijven aan de inzet bij kleinere ondernemingen of organisaties, dan zal het in de praktijk om minder personen gaan dan wanneer het toe te schrijven zou zijn aan een intensiever gebruik bij grotere ondernemingen.

Figuur 4: Aantal werknemers in een bepaalde flexibiliteitsvorm, per 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur, in 2016 en 2021



Vrijwilligers: belangrijke groep op de 'arbeidsmarkt'

We zagen eerder al dat er een bijzonder groot aantal vrijwilligers aan het werk is en dat het is toegevoegd. Gezien vrijwilligers geen arbeidscontract hebben horen ze strikt genomen niet bij de arbeidsmarkt, maar ze vertegenwoordigen wel een bijzonder groot contingent personen dat op een of andere manier prestaties levert bij organisaties die ook 'gewone' werknemers kennen. Kanttekening daarbij is dat het voor vrijwilligers aan te nemen valt dat ze slechts een beperkt aantal dagen of uren aan het werk zijn, het gepresteerde arbeidsvolume in (louter theoretische) fulltime equivalenten zal mogelijk minder opmerkelijk zijn.

Vrijwilligerswerk is alleen mogelijk bij niet-commerciële organisaties. Het is dus niet verwonderlijk dat twee derde van de ondernemingen en organisaties in 2021 die vrijwilligers inzetten, zichzelf indelen bij de 'social profit' (Tabel 3). Die sector omvat, onder meer, de kunsten, maar ook de zorg. Ook de diensten en de overheid kennen best nog wat organisaties die op vrijwilligers een beroep doen. Het gaat vrijwel altijd om kleine ondernemingen of organisaties; slechts 10% ervan telt meer dan 50 werknemers.

De verdeling volgens grootte verklaart ook de hoge percentages ingezette vrijwilligers; bij de kleinste organisaties is dat gemiddeld 1345%, bij de kleine organisaties uit de social profit is dat zelfs 1853%. Dat zou betekenen dat daar bijvoorbeeld een organisatie met twee vaste medewerkers 37 vrijwilligers zou aansturen.

Tabel 3: Verdeling van de organisaties die 'vrijwilligerswerk' toepassen volgens deelsector en grootte

	1-9	10-49	50-199	200+	Totaal
Diensten	8%	3%	0%	0%	11%
Social profit	46%	13%	4%	1%	64%
Overheid	5%	1%	2%	1%	9%
Onderwijs	0%	3%	1%	0%	5%
Vrije Beroepen	3%	0%	0%	0%	3%
Handel	5%	2%	0%	0%	7%
Totaal	67%	23%	8%	2%	100%

N=261; voor een aantal cellen gaat het om kleine aantallen

Tabel 4: Gemiddeld percentage vrijwilligers, ten opzichte van vaste werknemers, bij organisaties die vrijwilligerswerk toepassen, volgens deelsector en grootte

	1-9	10-49	50-199	200+	Totaal
Diensten	329%	95%	12%	15%	256%
Social profit	1853%	1263%	59%	11%	1585%
Overheid	454%	33%	43%	29%	285%
Onderwijs	0%	90%	5%	11%	70%
Vrije Beroepen	35%	18%	0%	3%	33%
Handel	24%	8%	1%	0%	20%
Totaal	1345%	786%	45%	18%	1087%

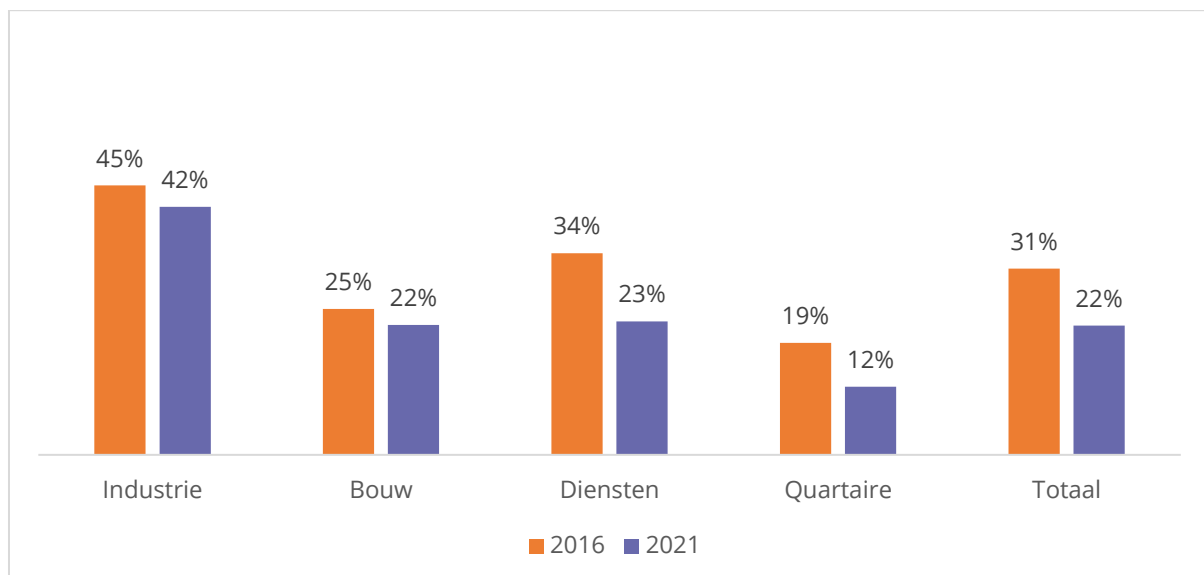
N=261; voor een aantal cellen gaat het om kleine aantallen

Minder gebruikers van uitzendarbeid in coronajaar 2021 dan in 2016

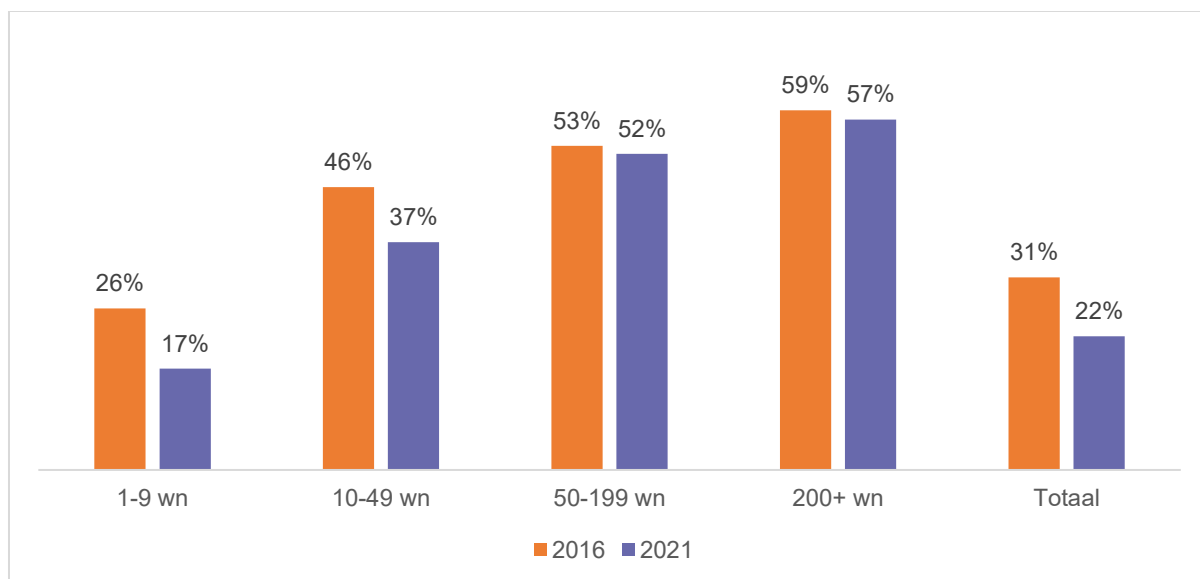
Het percentage ondernemingen en organisaties dat gebruik maakt van uitzendarbeid ligt op het einde van het 'coronajaar' 2021 negen procentpunten lager dan in 2016 (22% vs. 31%, Tabel 2). De afname is beperkt in de industrie en de bouw, en is bijna volledig toe te schrijven aan de quartaire sector en de diensten. We zien verder nog dat de afname zich vooral voordoet bij de kleinste ondernemingen (van 26% naar 17% en van 46% naar 37%, Figuur 6). Meer gedetailleerde cijfers staan in de bijlage (Tabel 10 en Tabel 11, p. 40), waarin bevestigd wordt dat de terugval het grootste is bij de kleinere dienstenbedrijven. We gaan er van uit dat de lagere inzet waarschijnlijk in grote mate, zonet exclusief, het gevolg is van de effecten van de coronapandemie (Delagrange & Notebaert, 2022b; Delagrange & Van Rampelberg, 2021), waar inderdaad de kleinere dienstenbedrijven relatief hard door getroffen werden.

We kunnen ook nog verder terug in de tijd, zoals weergegeven in Figuur 7 en Figuur 8 (enkel voor ondernemingen met 10 of meer werknemers in de industrie en diensten). Dan zien we dat de ondanks de terugval in 2021 het aantal gebruikers van uitzendarbeid nog altijd hoger ligt dan in 2000 voor de industrie (64% toen, 68% nu) en 2004 voor de diensten (43% toen, 48% nu). Dat wijst op een al bij al stabiele situatie voor de inzet van uitzendarbeid. Ook de verdeling van de gebruikers over de grootteklassen (Tabel 5) is over die periode nagenoeg ongewijzigd, afgezien van de terugval van de 'kleine diensten' in 2021

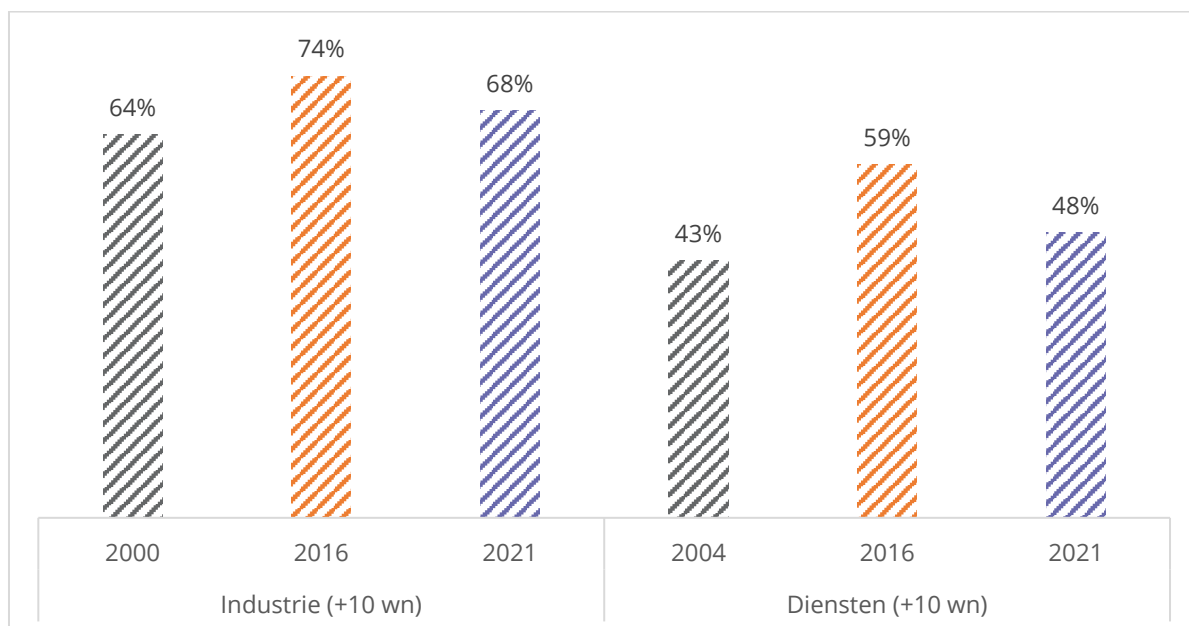
Figuur 5: Inzet van uitzendarbeid in 2016 en 2021, percentage ondernemingen en organisaties dat er gebruik van maakt, volgens sector



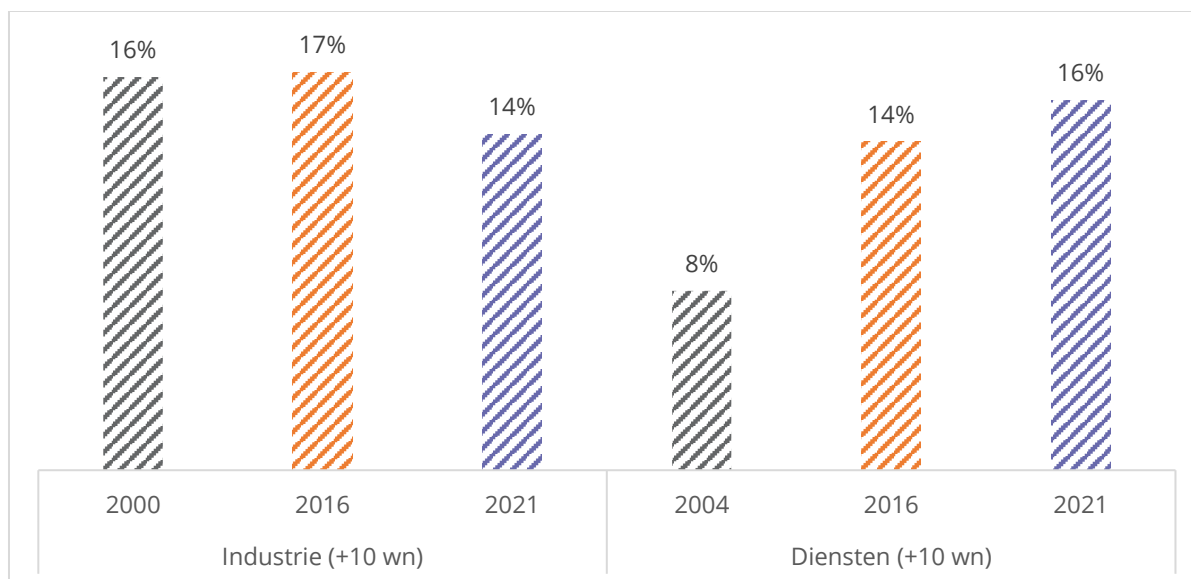
Figuur 6: Inzet van uitzendarbeid in 2016 en 2021, percentage ondernemingen en organisaties dat er gebruik van maakt, volgens grootte



Figuur 7: Ondernemingen met 10 of meer werknemers die uitzendkrachten hebben ingezet in de industrie en de diensten, vergelijking 2004 - 2016 - 2021



Figuur 8: Aantal uitzendkrachten ingezet bij de ondernemingen met 10 of meer werknemers in de industrie en de diensten, vergelijking 2004 - 2016 - 2021



Tabel 5: Spreiding van de gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, vergelijking 2000-2004-2016

% ondernemingen en organisaties dat uitzendarbeid toepast		Industrie			Diensten		
		2000	2016	2021	2004	2016	2021
Grootte	10-49 wn	69,4%	67,4%	66,7%	74,5%	76,1%	73,0%
	50-199 wn	23,2%	25,6%	25,9%	19,4%	19,5%	22,5%
	200+ wn	7,3%	7,0%	7,4%	6,1%	4,4%	4,5%
Totaal		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

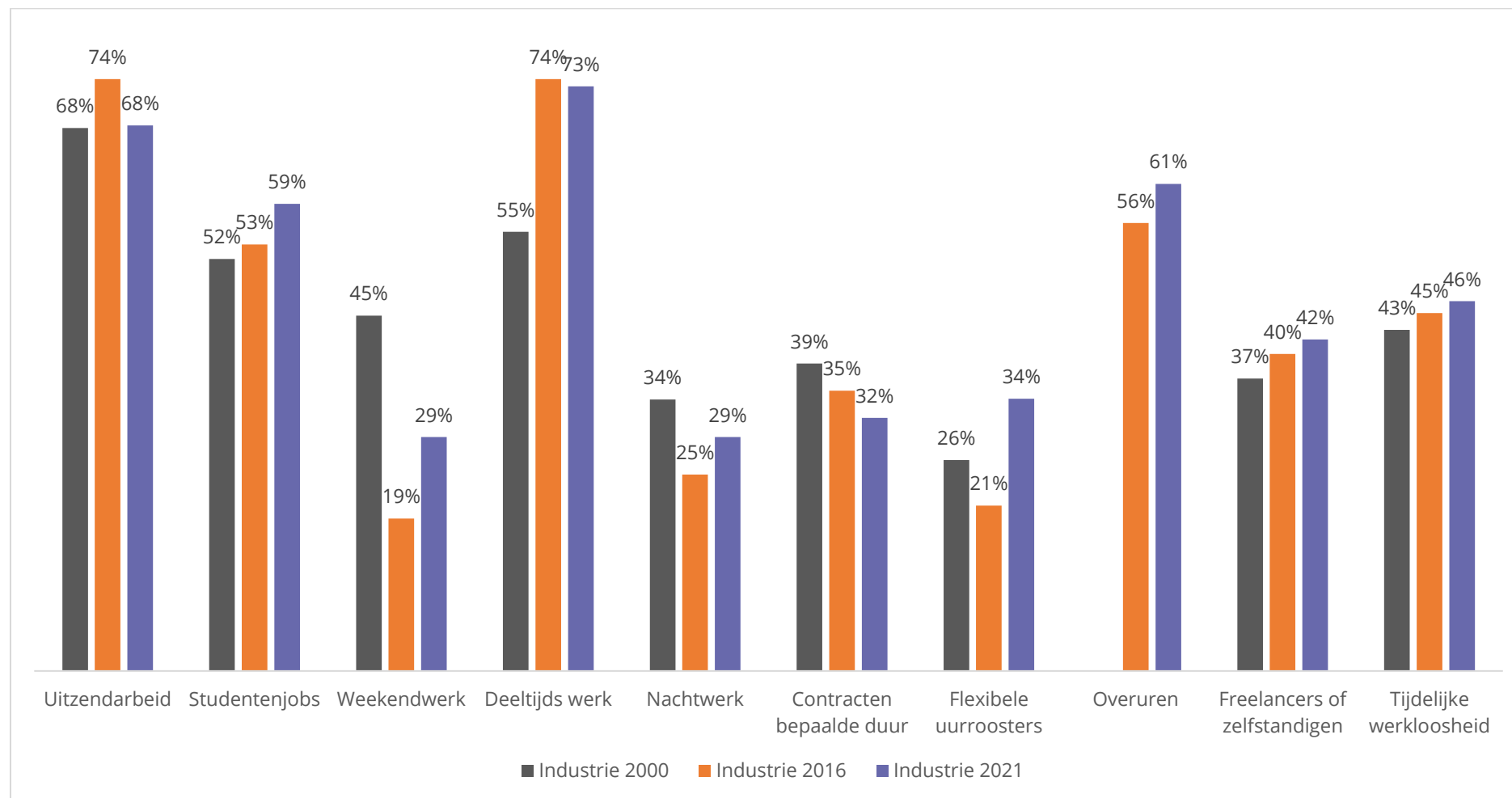
Historische evolutie in industrie en diensten

Op basis van de gegevens van de vroegere edities van onze enquêtes kunnen we een vergelijking maken die ver teruggaat in de tijd. Voor de industrie kunnen we terug naar 2000 (Delagrangé, 2001) en 2016 (Delagrangé & Notebaert, 2017), voor de diensten naar 2004 (Delagrangé, 2004) en 2016. Het gaat voor de twee oudste edities telkens om ondernemingen met tien of meer werknemers – deze totaalcijfers wijken dus af van de andere in dit rapport. De enquêtes zijn op dezelfde manier afgenomen met dezelfde vragen, toch is het raadzaam om bij de vergelijking enige marge te nemen.

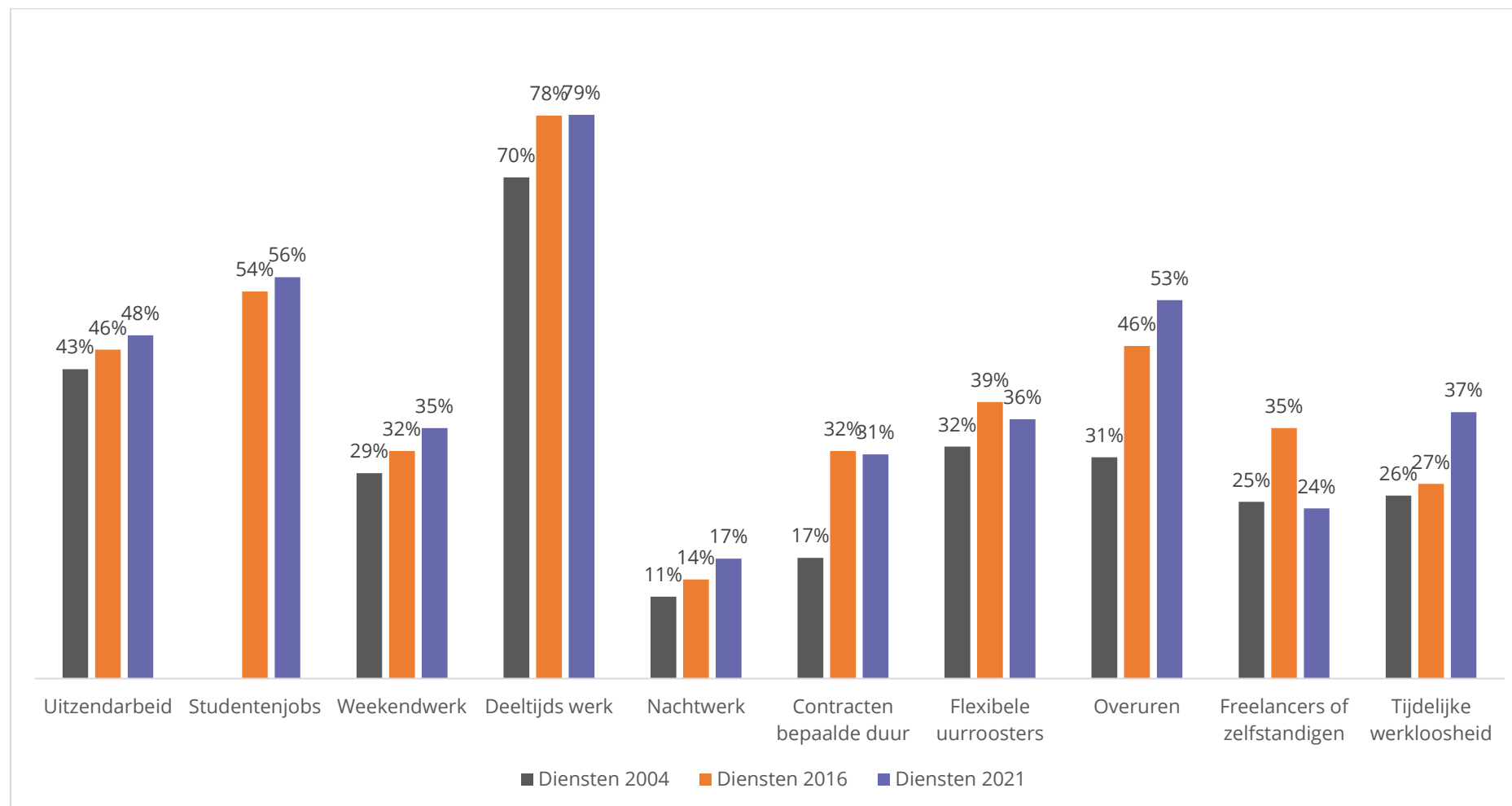
Bij de industrie zien we voor enkele instrumenten een lichte maar blijvende toename: studentenjobs, overuren, werken met freelancers en tijdelijke werkloosheid nemen bij elke editie met enkele procentpunten toe. Contracten van bepaalde duur nemen af, en alle andere laten een zekere variatie zien. Uitzendarbeid kent in die periode een piek in 2016 en keert in 2021 terug naar het niveau van 2000. Al bij al valt het vooral op dat er voor die flexibiliteitsmechanismen weinig drastische verschillen zijn over een periode van twintig jaar, op deeltijds werk na, dat een flinke groei kende tussen 2000 en 2016 (van 55% naar 74%).

Voor de dienstensector zien we een iets ander beeld wat de evolutie betreft. De meeste flexibiliteitsmechanismen lijken een ruimere toepassing te kennen sinds 2004. De piek in tijdelijke werkloosheid is waarschijnlijk aan de coronacrisis toe te schrijven. Afgezien daarvan zien we weinig uitschieters die we aan die crisis kunnen linken.

Figuur 9: Toepassing van een aantal flexibiliteitsinstrumenten in de industrie, 2000 - 2016 - 2021, ondernemingen met 10 of meer werknemers



Figuur 10: Toepassing van een aantal flexibiliteitsinstrumenten in de diensten, 2004 - 2016 - 2021, ondernemingen met 10 of meer werknemers



Flexibiliteit en corona

De coronacrisis heeft een zware impact gehad op de ondernemingen en organisaties, met soms zware verstoringen van de productie of dienstverlening. We verwachtten daarom een aantal effecten te zien tussen de gevolgen die de ondernemingen en organisaties hebben ervaren als gevolg van de coronacrisis en de inzet van flexibiliteitsmechanismen. Die lijken er echter maar in zeer beperkte mate te zijn.

Om daar een overzicht van te krijgen hebben we de correlaties berekend tussen de gevolgen die men heeft ervaren en het al dan niet inzetten van de flexibiliteitsvormen. Een correlatie geeft aan in welke mate twee fenomenen zich samen voordoen, en of dat verband significant is. We beschouwen een correlatiemaat in deze context als relevant als die groter is dan ,130 (of kleiner dan -,130).

Er zijn een aantal verbanden die evident lijken. Voornamelijk met 'geheel of gedeeltelijk verbod op de activiteiten' zijn er verbanden: er blijkt dan iets minder vaak uitzendarbeid ingezet te worden maar het verband is niet zo sterk. Maar er wordt wel duidelijk meer weekendwerk, vrijwilligers, uitbesteding en contracten van bepaalde duur ingezet. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat het vooral gaat om horeca en de culturele sector, gezien die ook buiten corona met deze flexibiliteitsvormen werken. Dan zou de sector of de aard van de activiteit hier een belangrijke tussenliggende factor zijn.

Er zijn nog enkele opvallende verbanden. Uitzendarbeid komt vaker samen voor met een toename van de vraag, wat voor de hand lijkt te liggen. Uitbesteding blijkt vaker samen voor te komen met een verbod op de activiteiten, een afname van de vraag, problemen met betalingen door klanten, personeel dat niet kon of mocht komen werken en in mindere mate met problemen met leveringen. Deze correlaties zijn opmerkelijk, maar we kunnen er op basis van onze cijfers of eerder onderzoek geen verklaring voor geven.

Voor twee flexibiliteitsmechanismen hebben we een verdere oefening gemaakt: uitzendarbeid en tijdelijke werkloosheid.

Voor uitzendarbeid (Figuur 11) zien we dat de inzet sterk varieert (alle effecten significant) naar gelang de situatie waarin de onderneming of organisatie zich bevond als gevolg van de coronacrisis. Er is minder vaak gebruik gemaakt van uitzendarbeid wanneer de activiteiten moesten stilgelegd worden en als er een afname van de vraag was, en vaker gebruik gemaakt van uitzendarbeid wanneer er een toename van de vraag was. Dit beantwoordt aan de verwachtingen op basis van ons eerder onderzoek (Delagrangé & Notebaert, 2017).

Voor tijdelijke werkloosheid (Figuur 12) is dat anders. Er is alleen een significant (positief) verband met 'personeel dat niet mocht of kon komen werken'; in dat geval blijkt er vaker een inzet van tijdelijke werkloosheid te zijn. Ook hier is dat volgens de verwachting; ze hebben tijdelijke werkloosheid ingezet omdat hun personeel effectief niet mocht komen werken.

Er zijn dus wel een aantal verbanden met de gevolgen van de coronacrisis te zien, maar ze zijn niet zo sterk en we vermoeden dat er tussenliggende factoren zijn die een belangrijke rol spelen waardoor we geen eenduidige verbanden kunnen zien.

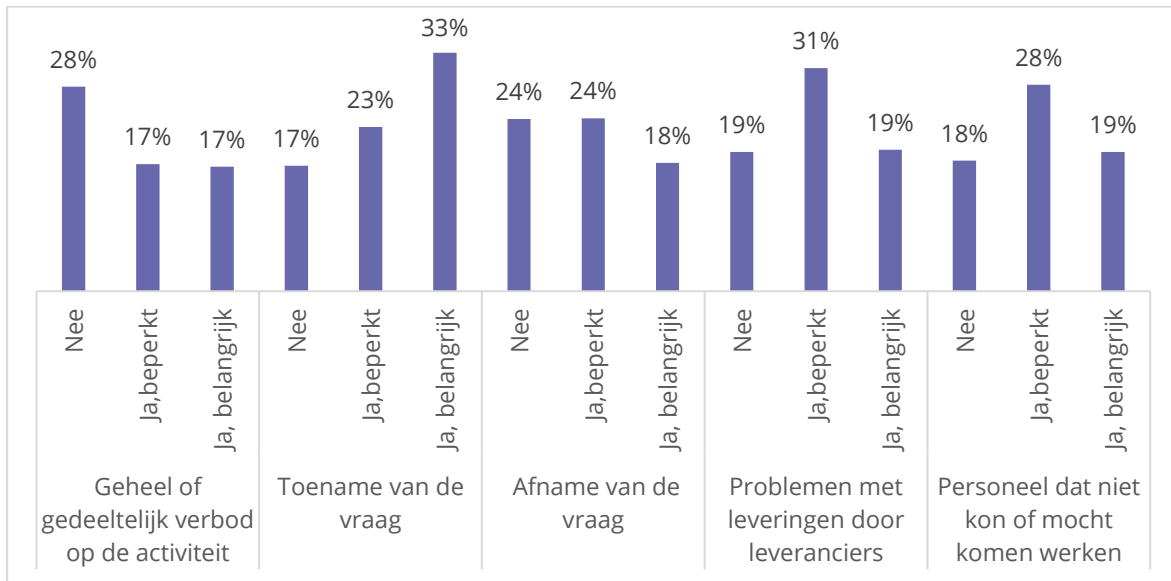
We hebben dezelfde oefening ook gedaan voor de maatregelen die de ondernemingen hebben getroffen om aan de coronacrisis het hoofd te bieden, maar dat bleek geen relevante correlaties op te leveren: naarmate er meer maatregelen werden ingezet, bleek ook het aantal ingezette flexibiliteitsinstrumenten hoger te zijn, maar dat geldt voor alle maatregelen. Bij een aantal ervaren moeilijkheden blijkt een positief verband met het gemiddeld aantal ingezette flexibiliteitsinstrumenten. Een verbod op de activiteit, toename van de vraag, personeel dat niet mocht of kon komen werken en moeilijkheden in overleg en afstemming intern of extern blijken aanleiding te geven tot een hogere inzet van flexibiliteit.

Tabel 6: Correlaties tussen gevolgen van de coronacrisis die men ervaren heeft en her al dan niet inzetten van flexibiliteitsinstrumenten

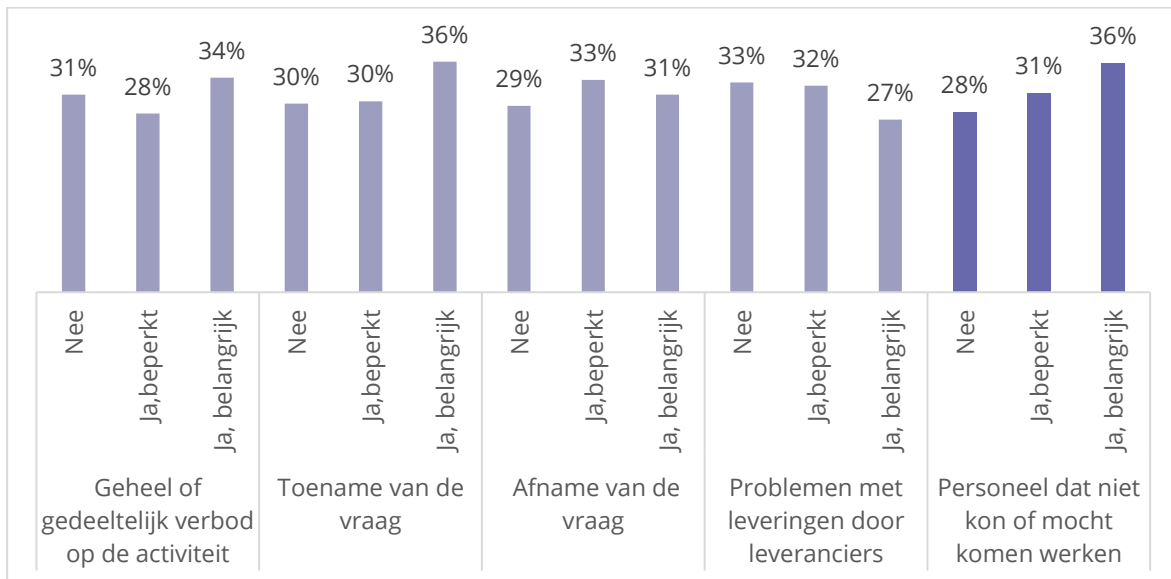
	Geheel of gedeeltelijk verbod op de activiteit	Toename van de vraag	Afname van de vraag	Problemen met leveringen door leveranciers	Problemen met betalingen door klanten	Personeel dat niet kon of mocht komen werken	Moeilijkheden in overleg en afstemming intern of met externen
Uitzendarbeid	-0,105	0,136		0,092	0,090		
Flexijobs	0,053		0,076	0,070			
Studenten	0,052	0,105		0,102		0,107	
Weekendwerk	0,276	0,079				0,137	
Deeltijds	0,060	0,079		-0,082	-0,102	0,111	
Nachtwerk						0,118	0,062
Bepaalde duur	0,122	0,069				0,102	0,046
Flexibele uurroosters		0,080		-0,116	0,048	0,066	0,083
Overuren		0,074	-0,100			0,078	0,175
Freelance/zelfstandigen			-0,081				
Uitbesteding	0,215	-0,075	0,284	0,121	0,190	0,254	
Tijdelijke werkloosheid				-0,066		0,057	0,086
Vrijwilligers	0,223			-0,174		0,144	0,123
Gelegenheidswerkers							

Spearman's Rho correlatie op gewogen gegevens. Enkel de significante correlaties zijn weergegeven ($p \leq 0,05$). Ervaren gevolgen op een driepuntenschaal (niet, beperkte mate, belangrijke mate)

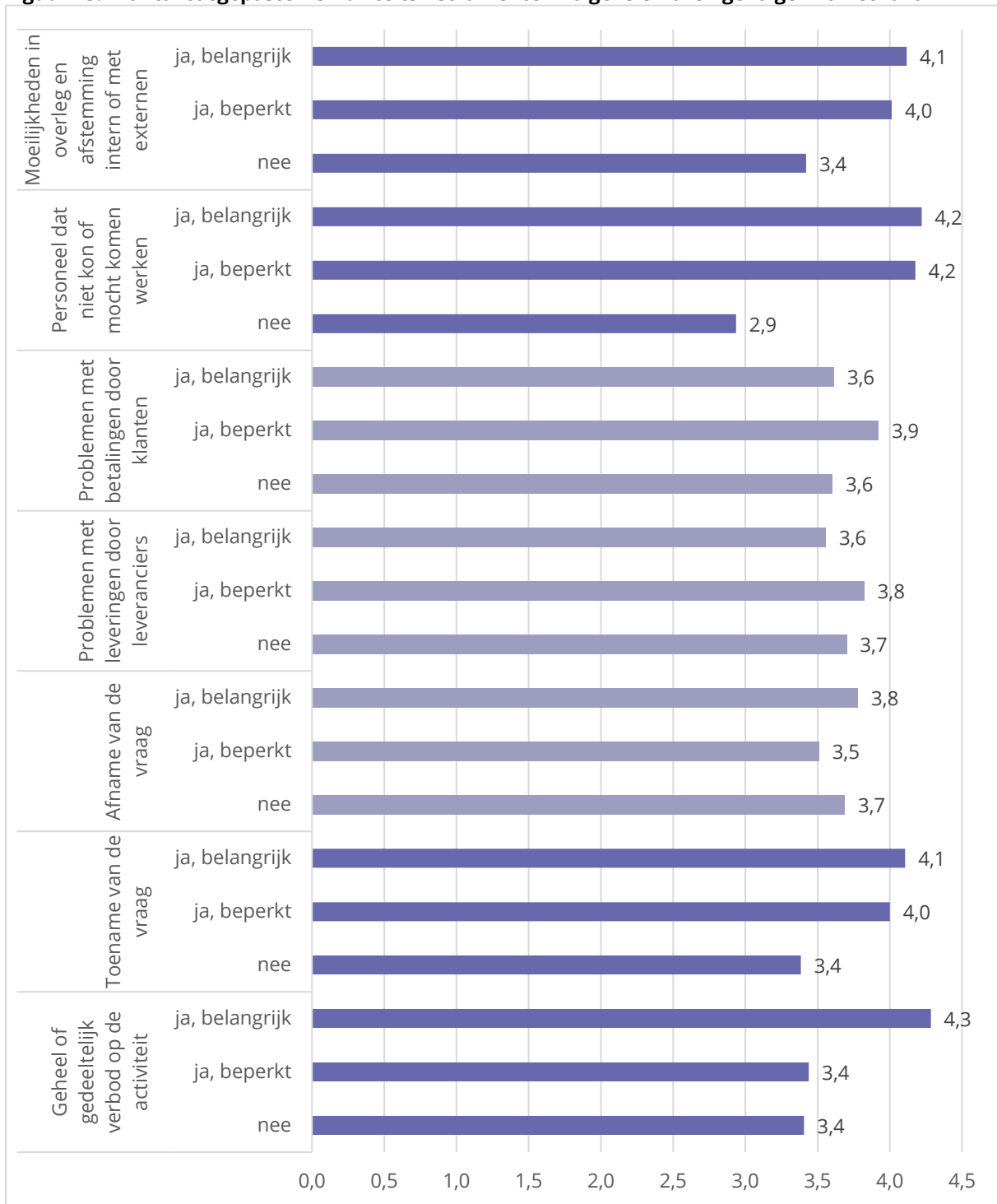
Figuur 11: Inzet van uitzendarbeid volgens enkele ervaren gevolgen van de coronacrisis



Figuur 12: Inzet van tijdelijke werkloosheid volgens enkele ervaren gevolgen van de coronacrisis



Figuur 13: Aantal toegepaste flexibiliteitsinstrumenten volgens ervaren gevolgen van corona



Flexibiliteit en competentiegerichtheid

Is er een verband tussen de inzet van flexibiliteitsinstrumenten en de competentiegerichtheid van ondernemingen en organisaties? Om dat te onderzoeken gebruiken we correlaties tussen de ICO, de Indicator Competentiegerichte ondernemingen, en het al dan niet inzetten van de flexibiliteitsinstrumenten, en voor wie ze inzet, het percentage van het personeel dat betrokken is (Tabel 7). We beschouwen in deze context correlaties groter dan ,130 (of kleiner dan -,130) als relevant.

De ICO levert een score van 0 tot 15 op een aantal criteria die aangeven dat er in een onderneming opleiding is voorzien, er gewerkt wordt met competentieprofielen, werknemers betrokken worden via werkoverleg en teamwerk of bij innovatie en kwaliteitszorg. Voor meer toelichting over de samenstelling van de ICO verwijzen we naar ons rapport 'Competentiegericht ondernemen in 2021' (Delagrangé & Notebaert, 2022a).

Er zijn een aantal verbanden: ondernemingen en organisaties die studentenarbeid, weekendwerk, deeltijds werk, contracten van bepaalde duur, vrijwilligers, tijdelijke werkloosheid, overuren en flexibele uurroosters inzetten, blijken ook vaker een hogere score op de ICO te kennen. Deze conclusie verandert niet wanneer we de correlaties berekenen met het percentage personeel dat onder een betrokken maatregel valt, daar zijn de correlaties niet relevant, op die van de inzet van vrijwilligers na.

Er zit op het eerste gezicht niet zoveel lijn in deze verbanden. We weten dat de ICO-scores groter zijn naarmate ondernemingen groter zijn, maar daar is voor gecontroleerd in deze berekening. Opvallend is dat de correlatie het grootste is met de inzet van vrijwilligers (,343), wat vooral voorkomt in de quataire sector, die op zich ook hoger ICO-scores kent dan de andere sectoren én ook een hoger mate van inzet heeft van flexibiliteit. We gaan er dan van uit dat de verbanden die we zien vooral en achterliggend effect van sector zijn, eerder dan dat er een rechtstreeks verband is met de inzet van flexibiliteit (in welke richting dan ook).

Tabel 7: Correlatie tussen de ICO-score (op15) en de inzet van flexibiliteitsinstrumenten en het percentage van het personeel dat onder de maatregel valt

	Correlatie met wel of niet toepassen	Correlatie met het percentage personeel dat betrokken is, wanneer toegepast
Uitzendarbeid	-0,062	,012
Flexijobs	-0,058	-
Studentenarbeid	,149	,107
Weekendwerk	,144	,083
Deeltijds	,161	,111
Nachtwerk	,066	,012
Bepaalde duur	,170	,088
Vrijwilligers	,343	,160
Gelegenheidswerkers	-,075	
Zelfstandigen en freelancers	,031	-0,018
Projectgebonden uitbesteding	-,069	-0,013
Tijdelijke werkloosheid	,135	,111
Overuren	,162	,042
Flexibele uurroosters	,179	,171

Partiële correlatie, gecontroleerd voor grootte (aantal werknemers). -: onvoldoende aantallen.

Flexibiliteit en performantie

Is er een verband tussen de inzet van flexibiliteitsinstrumenten en de economische kracht van ondernemingen en organisaties? Ook om dit uit te zoeken berekenen we een aantal correlaties, deze keer met

- De evolutie van de activiteiten in de voorbije 3 à 5 jaar;
- de verwachting wat de activiteiten zullen zijn in de volgende 3 à 5 jaar (telkens een schaal van 'sterke afname' tot 'sterke toenemen');
- de evolutie van het aantal werknemers in het voorbije jaar (met 5% of meer gedaald, min of meer gelijk gebleven, met 5% of meer gestegen); en
- de R-Score van Trends Business Information. Deze score geeft op een schaal van 1 tot 20 de kans op falen aan (hoe hoger de score, hoe lager de kans).

Correlaties geven weer hoe groot de kans is dat twee fenomenen samen voorkomen. In de context van dit onderzoek vinden we correlaties relevant als ze groter zijn dan ,130 (of kleiner dan -,130).

Voor meer toelichting over deze maatstaven verwijzen we naar ons rapport over de impact van de coronacrisis op de bedrijfsstrategie, eveneens op basis van de ondernemingsenquête (Delagrange & Notebaert, 2022b).

Er blijken echter nauwelijks relevante verbanden te vinden. Er is een sterk verband (Tabel 8) tussen de inzet van studentenarbeid en groei in het recente verleden, en een negatief verband met

de inzet van projectgebonden uitbesteden- eerder al zagen we dat uitbesteding vaker samen gaat met een aantal moeilijkheden tijdens de coronacrisis. Er is ook een positief verband tussen de inzet van vrijwilligers en de R-Score, wat waarschijnlijk eigenlijk een sectoreffect is: vrijwilligers worden vooral in de social profit ingezet, die door de aard van hun financiering minder risico op falen lopen en dus een hoger R-Score hebben. Voor het positief verband met de inzet van gelegenhedswerker hebben we geen verklaring.

Wanneer we dezelfde oefening doen voor de mate van inzet, door de correlaties te berekenen tussen de performantiematen en het percentage van het personeel dat ingezet wordt binnen een flexibiliteitsmaatregel (Tabel 9), zien we dezelfde correlaties bevestigd. Er is dan wel een nieuw gegeven: het aantal uitzendkrachten dat ingezet wordt blijkt positief te correleren met de evolutie in de activiteiten, zowel in het verleden als de toekomst, en het aantal werknemers. Toch maakt uitzendarbeid zijn naam hier waar als flexibiliteitsinstrument dat ingezet wordt bij groei. Met contracten van bepaalde duur zien we dat verband dan weer helemaal niet, eerder integendeel; daar is er een negatieve correlatie met recente groei en de evolutie van het aantal werknemers, maar wel een positieve met de verwachte groei. Ook met het inzetten van projectgebonden uitbesteding zijn er eerder negatieve correlaties

Tabel 8: Partiële correlaties tussen het al dan niet toepassen van flexibiliteitsinstrumenten en de evolutie van de activiteiten in het recente verleden, de nabije toekomst, de evolutie van het aantal werknemers en de R-Score van Trends, gecontroleerd op grootte

	Evolutie activiteiten recente verleden	Evolutie activiteiten nabije toekomst	Evolutie aantal werknemers	RScore (a)
Uitzendarbeid	0,075	0,036	0,033	-0,058
Flexijobs	-0,048	-0,078	-0,017	-0,085
Studentenarbeid	0,160	0,058	0,050	0,045
Weekendwerk	0,023	0,028	0,054	0,045
Deeltijds	0,073	0,053	0,067	0,067
Nachtwerk	-0,041	0,034	0,054	0,030
Bepaalde duur	0,069	0,058	0,052	0,028
Flexibele uurroosters	0,088	0,102	0,009	-0,007
Overuren	0,094	0,100	-0,012	0,045
Zelfstandigen en Freelancers	0,100	0,038	-0,010	0,052
Projectgebonden uitbesteden	-0,191	-0,030	-0,212	-0,202
Tijdelijke werkloosheid	0,057	0,081	0,024	0,055
Vrijwilligers	0,008	0,060	-0,004	0,146
Gelegenhedswerkers	0,034	-0,052	0,193	0,131

(a): Bron: Trends Business Information. Vet: relevante correlatie

Tabel 9: Partiële correlaties tussen het percentage werknemers in flexibiliteitsinstrumenten en de evolutie van de activiteiten in het recente verleden, de nabije toekomst, de evolutie van het aantal werknemers en de R-Score van Trends

	Evolutie activiteiten recente verleden	Evolutie activiteiten nabije toekomst	Evolutie aantal werknemers	R-Score (a)
Uitzendarbeid	0,154	0,165	0,196	-0,019
Flexijobs				
Studentenarbeid	0,033	-0,017	0,011	-0,044
Weekendwerk	-0,103	0,083	-0,123	-0,192
Deeltijds	-0,091	0,098	-0,137	-0,163
Nachtwerk	-0,047	0,06	-0,047	-0,005
Bepaalde duur	-0,198	0,158	-0,171	0,024
Flexibele uurroosters	-0,058	-0,04	0,011	-0,099
Overuren	-0,002	-0,021	-0,004	0,052
Zelfstandigen en Freelancers	-0,004	0,201	-0,116	0,127
Projectgebonden uitbesteden	-0,176	-0,04	-0,123	-0,108
Tijdelijke werkloosheid	-0,09	-0,023	-0,08	-0,002
Vrijwilligers	-0,192	0,063	-0,01	0,141
Gelegenheidswerkers	0,154	0,165	0,196	-0,019

(a): Bron: Trends Business Information. Vet: relevante correlatie

Wanneer we dezelfde oefening doen met het percentage betrokken medewerkers (uitgedrukt als het percentage ten opzichte van vaste medewerkers) zien we meer verbanden. Het aantal uitzendkrachten dat ingezet wordt blijkt positief te correleren met de evolutie in de activiteiten, zowel in het verleden als de toekomst, en het aantal werknemers. Met de R-score is er dan weer géén verband.

Referentielijst

- Delagrange, H. (2001). *Informatiedossier : Uitzendarbeid in de Vlaamse Industrie : inzet en ontwikkelingen* (p. 210 p.). SERV/STV.
- Delagrange, H. (2004). *Informatiedossier: uitzendarbeid en flexibiliteit in de dienstensector* (p. 242 p.). SERV/STV.
- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2017). *Uitzendarbeid en Flexibiliteit. Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen*.
https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20170612_UitzendarbeidEnFlexibiliteit_RAP_StIA.pdf
- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2022a). *Competentiegericht ondernemen in 2021*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_Raad_20220221_OE2021_ICO_StIA_RAP.pdf
- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2022b). *Impact van de coronacrisis op de bedrijfsstrategie*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid. <https://www.serv.be/node/15034>
- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2023). *Methodologie van de Ondernemingsenquête 2021*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Delagrange, H., & Van Rampelberg, L. (2021). *Een jaar lang ondernemen en werken in tijden van corona. 10 bedrijven delen hun ervaringen*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
<http://www.serv.be/node/14361>

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1: Gemiddeld aantal van de flexibiliteitsinstrumenten die worden toegepast, per onderneming of organisatie, volgens grootte, in 2016 en 2021	15
Figuur 2: Gemiddeld aantal toegepaste flexibiliteitsinstrumenten per onderneming of organisatie, volgens sector, in 2016 en 2021	16
Figuur 3: Percentage ondernemingen en organisaties dat een gegeven aantal van de voorgestelde flexibiliteitsinstrumenten toepast, volgens sector, in 2016 en 2021	17
Figuur 4: Aantal werknemers in een bepaalde flexibiliteitsvorm, per 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur, in 2016 en 2021	20
Figuur 5: Inzet van uitzendarbeid in 2016 en 2021, percentage ondernemingen en organisaties dat er gebruik van maakt, volgens sector	22
Figuur 6: Inzet van uitzendarbeid in 2016 en 2021, percentage ondernemingen en organisaties dat er gebruik van maakt, volgens grootte	23
Figuur 7: Ondernemingen met 10 of meer werknemers die uitzendkrachten hebben ingezet in de industrie en de diensten, vergelijking 2004 – 2016 – 2021	23
Figuur 8: Aantal uitzendkrachten ingezet bij de ondernemingen met 10 of meer werknemers in de industrie en de diensten, vergelijking 2004 – 2016 – 2021	24
Figuur 9: Toepassing van een aantal flexibiliteitsinstrumenten in de industrie, 2000 – 2016 – 2021, ondernemingen met 10 of meer werknemers.....	26
Figuur 10: Toepassing van een aantal flexibiliteitsinstrumenten in de diensten, 2004 – 2016 – 2021, ondernemingen met 10 of meer werknemers	27
Figuur 11: Inzet van uitzendarbeid volgens enkele ervaren gevolgen van de coronacrisis	30
Figuur 12: Inzet van tijdelijke werkloosheid volgens enkele ervaren gevolgen van de coronacrisis	30
Figuur 13: Aantal toegepaste flexibiliteitsinstrumenten volgens ervaren gevolgen van corona	31

Figuur 14:	Aantal werknemers in een bepaalde flexibiliteitsvorm, per 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur, in 2016 en 2021 in de industrie	43
Figuur 15:	Aantal werknemers in een bepaalde flexibiliteitsvorm, per 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur, in 2016 en 2021 in de bouw	44
Figuur 16:	Aantal werknemers in een bepaalde flexibiliteitsvorm, per 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur, in 2016 en 2021 in de dienstensector	45
Figuur 17:	Aantal werknemers in een bepaalde flexibiliteitsvorm, per 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur, in 2016 en 2021 in de quartaire sector	46

Tabellen

Tabel 1:	Edities van de enquête naar uitzendarbeid en flexibiliteit en de Ondernemingsenquête in dit rapport	7
Tabel 2:	Flexibiliteitsmechanismen naar percentage ondernemingen dat het toepast en aandeel werknemers op wie het van toepassing is, in 2016 en 2021	13
Tabel 3:	Verdeling van de organisaties die 'vrijwilligerswerk' toepassen volgens deelsector en grootte	21
Tabel 4:	Gemiddeld percentage vrijwilligers, ten opzichte van vaste werknemers, bij organisaties die vrijwilligerswerk toepassen, volgens deelsector en grootte	21
Tabel 5:	Spreiding van de gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, vergelijking 2000-2004-2016	24
Tabel 6:	Correlaties tussen gevolgen van de coronacrisis die men ervaren heeft en het al dan niet inzetten van flexibiliteitsinstrumenten	29
Tabel 7:	Correlatie tussen de ICO-score (op15) en de inzet van flexibiliteitsinstrumenten en het percentage van het personeel dat onder de maatregel valt	33
Tabel 8:	Partiële correlaties tussen het al dan niet toepassen van flexibiliteitsinstrumenten en de evolutie van de activiteiten in het recente verleden, de nabije toekomst, de evolutie van het aantal werknemers en de R-Score van Trends, gecontroleerd op grootte.....	34
Tabel 9:	Partiële correlaties tussen het percentage werknemers in flexibiliteitsinstrumenten en de evolutie van de activiteiten in het recente verleden, de nabije toekomst, de evolutie van het aantal werknemers en de R-Score van Trends.....	35

Tabel 10:	Percentage gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, 2016	40
Tabel 11:	Percentage gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, 2021	40
Tabel 12:	Spreiding van de gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, 2016.....	40
Tabel 13:	Spreiding van de gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, 2021	41

Bijlagen

Detailtabellen uitzendarbeid

Tabel 10: Percentage gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, 2016

% ondernemingen en organisaties dat uitzendarbeid toepast		Sector				Alle sectoren
		Industrie	Bouw	Diensten	Quartaire	
Grootte	1-9 wn	31,4%	18,3%	28,7%	16,5%	26,3%
	10-49 wn	68,5%	54,3%	55,4%	21,6%	46,1%
	50-199 wn	92,9%	80,0%	72,7%	18,2%	52,8%
	200+ wn	100,0%	100,0%	77,8%	30,8%	58,6%
Alle groottes		45,4%	24,6%	34,0%	18,9%	31,4%

N=2513, ondernemingen en organisaties, gewogen op sector en grootte. Deze vraag werd aan alle respondenten gesteld, ook wanneer ze verder niet geïnterviewd werden omdat het quotum voor gebruikers en niet-gebruikers voor hun stratum was bereikt.

Tabel 11: Percentage gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, 2021

% ondernemingen en organisaties dat uitzendarbeid toepast		Sector				Alle sectoren
		Industrie	Bouw	Diensten	Quartaire	
Grootte	1-9 wn	30,9%	16,0%	17,0%	8,8%	16,5%
	10-49 wn	60,0%	52,4%	43,3%	13,4%	37,1%
	50-199 wn	87,5%	66,7%	69,0%	21,4%	51,5%
	200+ wn	100,0%	-	66,7%	33,3%	57,1%
Alle groottes		41,8%	21,9%	22,5%	11,5%	21,8%

Tabel 12: Spreiding van de gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, 2016

% ondernemingen en organisaties dat uitzendarbeid toepast		Sector				Totaal
		Industrie	Bouw	Diensten	Quartaire	
Grootte	1-9 wn	6,2%	4,8%	47,7%	5,2%	64,0%
	10-49 wn	4,7%	2,4%	15,6%	4,1%	26,8%
	50-199 wn	1,6%	0,5%	4,1%	1,0%	7,2%
	200+ wn	0,5%	0,1%	0,9%	0,5%	2,0%
Totaal		13,1%	7,9%	68,3%	10,8%	100,0%

Tabel 13: Spreiding van de gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, 2021

% ondernemingen en organisaties dat uitzendarbeid toepast		Sector				Totaal
		Industrie	Bouw	Diensten	Quartaire	
Grootte	1-9 wn	8,0%	5,8%	39,9%	5,3%	59,0%
	10-49 wn	5,0%	3,0%	18,0%	3,0%	29,1%
	50-199 wn	1,9%	0,6%	5,5%	1,7%	9,7%
	200+ wn	0,6%		1,1%	0,6%	2,2%
Totaal		15,5%	9,4%	64,5%	10,5%	100,0%

Extrapolatie aandeel werknemers, per sector

Voor een toelichting over de berekeningswijze van deze figuren en de grafiek voor het totaal, zie in het rapport op pagina 18.

Er zijn bij de sectoren een aantal duidelijke verschillen te zien, zowel wat het antal personen betreft dat in een bepaalde flexibiliteit werkt en de evolutie.

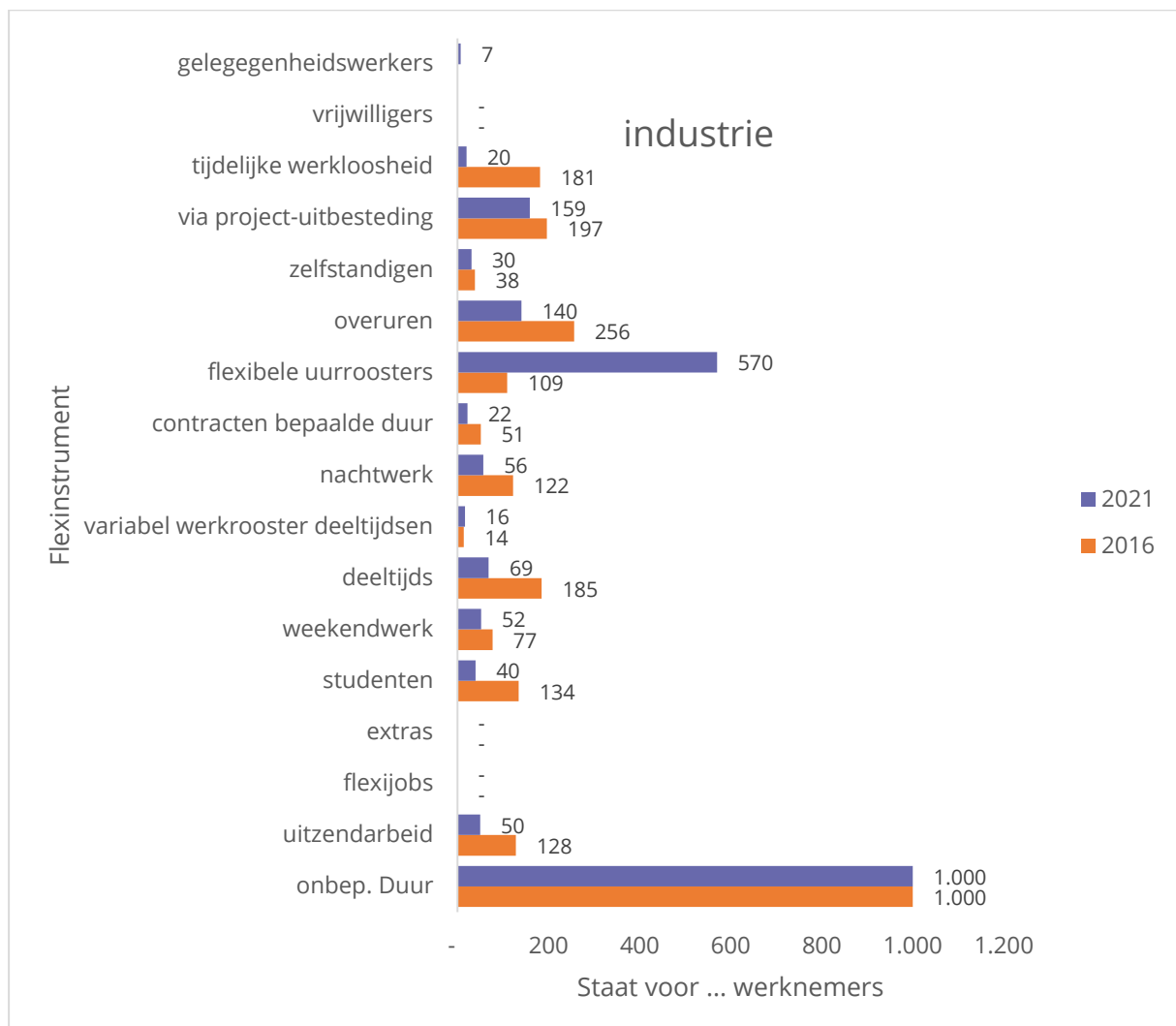
Voor de industrie (Figuur 14) zien we in het algemeen een lager aantal werknemers in een flexibilitetsvorm. Zo is er in 2021 opvallend minder personen in uitzendarbeid, studenten en weekendwerk, in vergelijking met het totaal. Ook de uitbesteding is er terug gelopen, in tegenstelling tot de algemene trend. De flexibele uurroosters zijn er dan weer sterker toegenomen dan in de totale populatie.

Bij de bouw (Figuur 15) is er net zoals in de industrie een eerder kleiner aantal personen dat op een of andere manier flexibel werkt. Opvallend is de sterke toename van projectuitbesteding en het werken met zelfstandigen, in veel sterkere mate dan in de totale populatie. Het aantal personen in tijdelijke werkloosheid is er zelfs afgenomen, net zoals de overuren, nachtwerk en uitbesteding. De flexibele uurroosters zijn er wel sterker gestegen. De inzet van flexibiliteit in de bouw wijkt duidelijk af van de andere sectoren, zeker ook wat de evolutie in de voorbije jaren betreft.

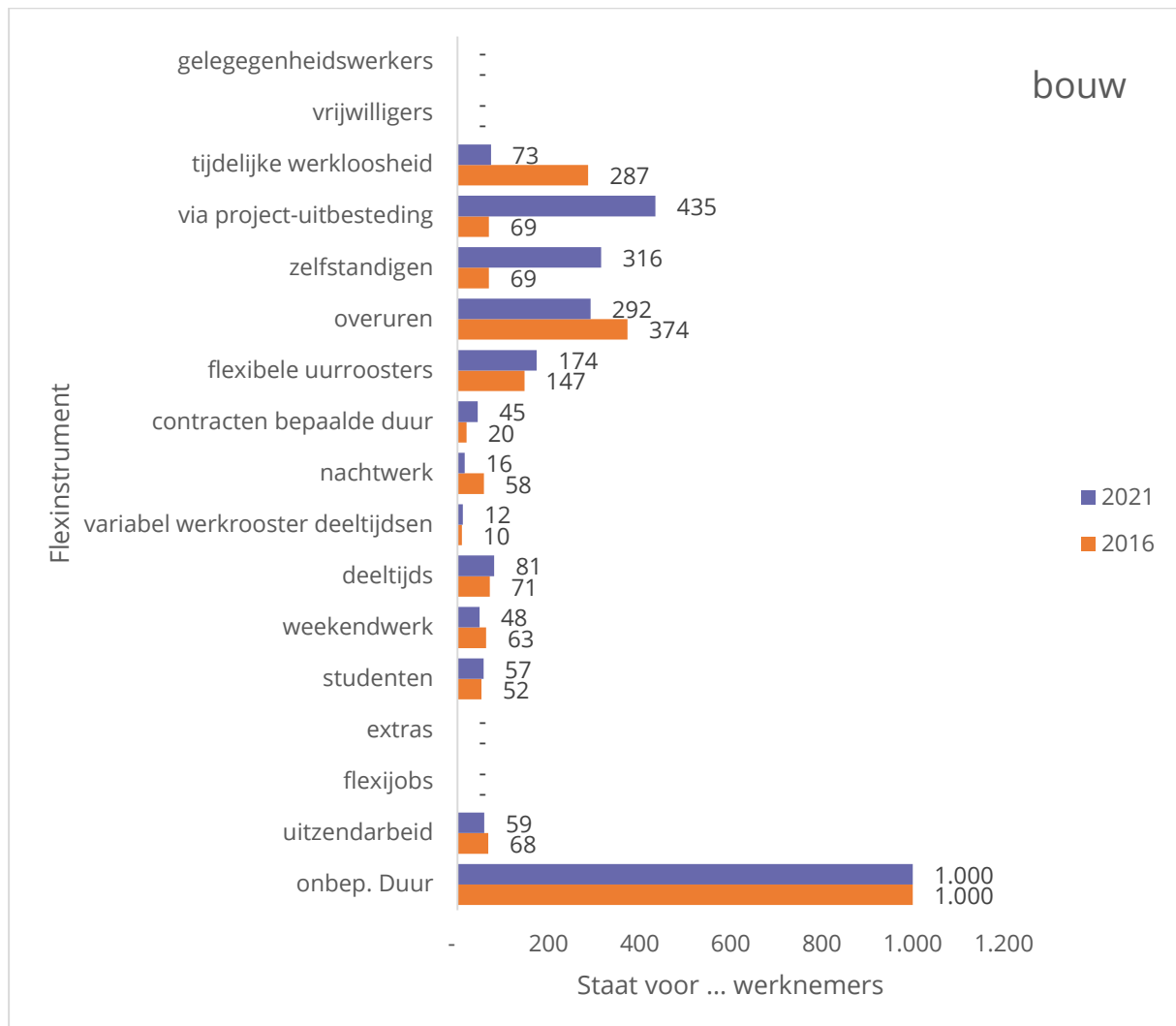
In de diensten (Figuur 16) zien we een toename van het aantal personen dat in tijdelijke werkloosheid zat in 2021 (155 op 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur in 2021 tegenover 48 in 2016). Eveneens afwijkend van de andere sectoren is de nog sterkere toename van uitbesteding, tijdelijke werkloosheid en werken met zelfstandigen. Tegen de trend is ook de toename van het aantal personen in deeltijds werk en weekendwerk. We zien ook een kleine inzet van vrijwilligers (65 op 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur). Dat is erg beperkt in verhouding tot de quartaire sector, maar gegeven het beperkt aantal activiteiten waarvoor vrijwilligers in de dienstensector kan worden ingezet is het toch belangrijk.

In de quartaire sector tenslotte (Figuur 17) valt vooral de zeer belangrijke inzet van vrijwilligers, die bovendien nog eens zeer sterk is toegenomen. In 2016 waren er voor elke 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur nog 743 vrijwilligers (gedurende een bepaalde periode) actief, in 2021 is dat meer dan verdubbeld naar 1729 – de balk kan zelfs niet helemaal op de grafiek als we de schaal willen behouden. We zien er echter ook een belangrijke toename van het aantal personen in tijdelijke werkloosheid en uitbesteding. Ook het aandeel personen dat overuren doet is er nog sterker toegenomen.

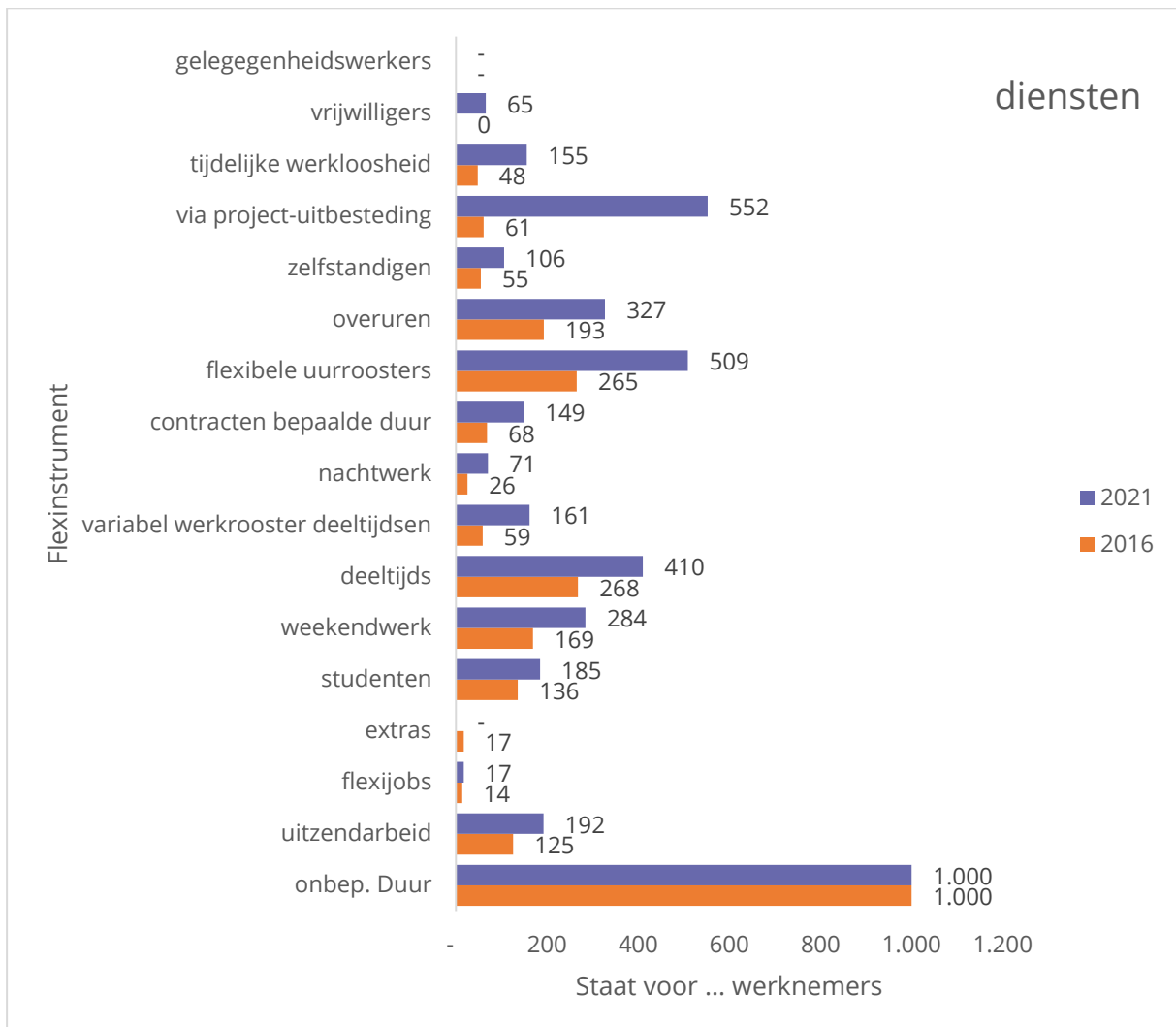
Figuur 14: Aantal werknemers in een bepaalde flexibiliteitsvorm, per 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur, in 2016 en 2021 in de industrie



Figuur 15: Aantal werknemers in een bepaalde flexibiliteitsvorm, per 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur, in 2016 en 2021 in de bouw



Figuur 16: Aantal werknemers in een bepaalde flexibiliteitsvorm, per 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur, in 2016 en 2021 in de dienstensector



Figuur 17: Aantal werknemers in een bepaalde flexibiliteitsvorm, per 1000 werknemers met een contract van onbepaalde duur, in 2016 en 2021 in de quartaire sector

