



Rapport

ICO 2020: Onderweg naar een strategisch competentiebeleid in Vlaanderen

Ondernemingsenquête 2018

Brussel, september 2018

Hendrik Delagrance, Stefanie Notebaert

Bij gebruik van gegevens bij voorkeur refereren als volgt:

Delagrangé, Hendrik & Notebaert, Stefanie (2018). *ICO 2010: Onderweg naar een strategisch competentiebeleid in Vlaanderen, Ondernemingsenquête 2018*. Brussel, SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.

Inhoud

Samenvatting	4
Inleiding	5
1 ICO 2020	6
1.1 Vorderingen meten Pact 2020	6
1.2 Basisidee	6
1.3 Meer bedrijven voeren een strategisch competentiebeleid.....	9
1.4 Bespreking	11
2 Innovatiecijfer	13
2.1 Doelstelling: verdubbeling in 2007 - 2020	13
2.2 Na status quo in 2011-2014, toename in 2014-2018.....	13
2.3 Herstel tot niveau van 2004	14
2.4 Geen verschillen volgens sector of grootte	14
2.5 Innovatie in de quataire sector ligt hoger	15
3 Competentiebeleid, innovatie en groei	16

Samenvatting

De ICO 2020 meet de vorderingen van doelstelling 11.4 van het Pact 2020: “In 2020 zullen meer bedrijven [...] een strategisch competentiebeleid voeren”. Daarvoor werd een reeks criteria opgesteld op basis van de gegevens van de IOA-enquête, vandaag Ondernemingsenquête. De ICO 2020 geeft het percentage aan van het aantal bedrijven dat op minstens de helft van die criteria scoort.

Meer dan de helft, meer bepaald 55,1% van de ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers voldoet aan de criteria voor competentiegerichtheid. Dat is meer dan de vier op de tien in 2014 (40,3%) en 2011 (37,6%). Het aandeel competentiegerichte ondernemingen is in de recente jaren sterk toegenomen in alle sectoren en zowel in kleine als grote ondernemingen

De ICO 2020 ligt hoger voor grotere bedrijven. Mogelijk moeten we bij de kleinere bedrijven rekening houden met een meer informele manier van werken, bijvoorbeeld rond opleidingen. Ook voor wat de sectoren betreft zijn er significante verschillen: de ICO 2020 is het hoogst in de quataire sector en het laagst in de bouw. De industrie (inclusief de primaire sector) en de diensten scoren gemiddeld.

Nadat de opleidingsinspanningen stabiel bleven in de periode na de economische crisis lijkt er nu in de ondernemingen en organisaties een duidelijke extra inspanning te zijn. Vandaag heeft meer dan de helft (51,6%) van de ondernemingen en organisaties met minstens 10 werknemers voor minstens de helft van zijn medewerkers opleiding voorzien, tegenover net geen vier op de tien (37,6%) in 2014 .

Bijna de helft van de ondernemingen en organisaties (46%) heeft competentieprofielen en zet die voor meerdere toepassingen in. Het houden van functioneringsgesprekken is nu een praktijk bij bijna zeven op tien (68,5%) ondernemingen en organisaties, al viel de belangrijkste stijging wel te noteren in de periode 2011-2014.

Elementen van arbeidsorganisatie zoals werkoverleg (64,8%), jobrotatie (10,4%) en betrekken van personeel bij kwaliteitszorg (64,7%) laten geen verandering van betekenis optekenen. Teamwerk daarentegen heeft wel een langzame maar belangrijke toename gekend van 18,2% in 2011 naar 25,8% in 2018.

Na een periode van status quo voor de strategische partnerschappen met andere ondernemingen en een afname van de samenwerking met diverse kennisinstellingen in de periode 2011 – 2014 zien we voor beide criteria een toename in de periode 2014 - 2018. Vooral de samenwerking met andere ondernemingen en organisaties is toegenomen tot 78,1% vandaag.

Inzetten op een strategisch competentiebeleid is niet louter een kwestie van overtuiging, het is ook economisch zinvol. Bedrijven die de ICO-score behalen blijken ook veel meer nieuwe of sterk verbeterde producten of diensten op de markt te brengen (21,7% van de omzet tegenover 14,3%). Bovendien blijken ondernemingen en organisaties die de ICO-score behalen, vaker aan te geven dat ze in het recente verleden groei hebben gekend.

Het innovatiecijfer, dat het gemiddelde weergeeft van het percentage van de omzet dat gebaseerd is op verbeterde of nieuwe producten of diensten, is na een status quo in 2011-2014 gestegen in 2014-2018. Het bedraagt nu 17,3%.

Inleiding

In dit dossier wordt een selectie van de gegevens van de Ondernemingsenquête (voorheen TOA of IOA) voorgesteld. Het gaat om de resultaten die het mogelijk maken twee doelstellingen van het Pact van Vilvoorde op te volgen: de ICO 2020 (Indicator Competentiegerichte Ondernemingen en organisaties) en het Product- of dienstinnovatiecijfer. Eerst situeren we de Ondernemingsenquête, de ICO 2020 en het product- of dienstinnovatiecijfer. Vervolgens worden de scores van de beide indicatoren toegelicht. We bekijken ook het verband tussen beide gegevens.

Situering Ondernemingsenquête

De Ondernemingsenquête (voorheen TOA of IOA enquête) gaat over de mate waarin nieuwe innovatie-, organisatie- of arbeidsconcepten worden toegepast in de Vlaamse economie. Het onderzoek wil zicht krijgen op feitelijke ontwikkelingen in organisaties over een langer tijdsperspectief. De enquête wordt driejaarlijks telefonisch afgenomen bij een representatieve steekproef van ondernemingen en organisaties uit Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel. Voor Brussel betekent dit alle bedrijven en organisaties die in de balanscentrale minstens de code 'N' voor Nederlands hebben aangeduid. Het gaat verder om bedrijven en organisaties met minstens één werknemer, uit alle sectoren, inbegrepen de quataire. De respondenten zijn de personeelsverantwoordelijken of zaakvoerders. De interviews gebeuren aan de hand van een volledig gesloten vragenlijst en duurden gemiddeld 17 minuten. De nettorespons was 58% in 2011, 56% in 2014 en 37% in 2018. De steekproeven zijn gestratificeerd naar sector (industrie inclusief primaire sector, diensten, bouw en quataire) en grootte. De gegevens worden achteraf gewogen voor de totaalcijfers. Er wordt voor elke editie een nieuwe steekproef getrokken.

Vanaf de editie van 2011 is er geopteerd om een meer uitgebreide herwerking van de vragenlijst door te voeren dan in de vorige edities. De vroegere TOA-vragenlijst, waarvan de basis werd gelegd in 1998 (toen enkel industrie met 10 of meer werknemers), was stilaan verouderd. Er was nood aan een actualisering, zowel van de selectie van thema's als de uitdieping ervan. De vergelijkbaarheid met edities vóór 2011 werd hierdoor in grote mate opgegeven.

Voor een uitgebreide methodologische verantwoording van het opzet van de Ondernemingsenquête (voor alle edities) kan u terecht in een apart rapport (in voorbereiding).

Situering ICO 2020

De ICO 2020 is een indicator voor de opvolging van een van de doelstellingen van het Pact 2020 over competentiebeleid. De ICO wordt uitgedrukt als een percentage van ondernemingen dat op de meerderheid van een reeks items scoort en is gebaseerd op een set van vragen uit de driejaarlijkse Ondernemingsenquête van de Stichting Innovatie & Arbeid.

De ICO 2020 wordt berekend voor alle bedrijven en organisaties met minstens 10 werknemers op basis van 1405 volledig afgewerkte vragenlijsten in 2011, 687 in 2014 en 1110 in 2018.

De ICO 2020 is de opvolger van de ICO en is gebaseerd op hetzelfde principe, maar met aangepaste criteria. De ICO werd in 2005 opgesteld op vraag van de sociale partners met het oog op de monitoring van doelstelling 9 van het Pact van Vilvoorde (met name de doelstelling "De toepassing van vernieuwende vormen van arbeidsorganisatie en personeelsbeleid gericht op

ontwikkeling en benutting van competenties neemt, onder meer via netwerking, substantieel toe). Dit gebeurde op basis van items die zowel in de TOA-enquête 2001 als 2004 werden opgevraagd, om zo meteen al een vergelijking in de tijd mogelijk te maken.

De looptijd van het Pact van Vilvoorde is in 2010 verstreken. Het werd opgevolgd door het Pact 2020, waarin de doelstelling omtrent competentiebeleid in ondernemingen is opgenomen, maar onder gewijzigde vorm. De notie ‘strategisch’ is er nu bijgekomen. De doelstelling (11.4) is nu geformuleerd als *“In 2020 zullen meer bedrijven [...] een strategisch competentiebeleid voeren”*.

Omdat de omschrijving van de doelstelling is gewijzigd, en naar aanleiding daarvan ook de samenstelling van de indicator, is de score van de ICO 2020 (Pact 2020 vanaf IOA 2011) niet vergelijkbaar met de scores van de ICO (Pact van Vilvoorde).

Product- of dienstinnovatiecijfer

Voor het innovatiecijfer zijn er geen wijzigingen in vergelijking met de vorige edities. In het Pact 2020 wordt het geformuleerd in doelstelling D 4.2.1: *“Dat uit zich in een verdubbeling (vanaf 2007) van de omzet uit nieuwe of verbeterde producten en diensten[...].”*

De vraag in onze enquête waarop het cijfer is gebaseerd en de context waarin de vraag werd gesteld (voornamelijk welke vragen er aan vooraf gaan die mogelijk richtinggevend zouden kunnen zijn voor de respondent) zijn gelijk gebleven. Het wordt ook nu berekend enkel voor de private sectoren en voor de ondernemingen met 10 of meer werknemers. Voor dit cijfer is een vergelijking mogelijk met de edities sinds 2001.

1 ICO 2020

We stellen eerst de doelstelling voor en hoe de indicator is opgebouwd. We geven dan de resultaten weer voor de ICO2020 en bespreken deze.

1.1 Vorderingen meten Pact 2020

De ICO 2020 meet de vorderingen van doelstelling 11.4 van het Pact 2020 die als volgt is geformuleerd:

In 2020 zullen meer bedrijven en sectoren een strategisch competentiebeleid voeren.

De ICO 2020 heeft betrekking op het gedeelte in vet gemarkeerd. De bedoeling is om de ICO 2020 te berekenen bij elke editie van de IOA-enquête, dat is in 2011, 2014, 2018 en 2020. De enquête wordt afgenomen in de eerste maanden van het jaar en heeft steeds betrekking op de toestand op dat moment of op de gebeurtenissen in het afgelopen jaar, dat is dan voor 2011 het jaar 2010, voor 2014 het jaar 2013, voor 2018 het jaar 2017.

De doelstelling vermeldt ook ‘sectoren’; daarmee wordt bedoeld de organisaties die deze sectoren verenigen. Dit valt buiten het werkveld van onze enquête.

1.2 Basisidee

Competentiegerichtheid is een complex gegeven, heeft veel facetten en verschijningsvormen. Het is bovendien in slechts beperkte mate objectiveerbaar. Veel van de meetbare verschijningsvormen hebben ook een kwalitatief aspect. Het gaat om een aspect van de

bedrijfsvoering waar verschillende personen bij betrokken zijn terwijl maar één respondent per onderneming of organisatie wordt ondervraagd. Een meting zal dus altijd onvolkomen zijn. Dit geldt ook voor de ICO 2020. Daarom is er voor geopteerd om een vrij eenvoudige indicator te bouwen, op basis van de gegevens die we kunnen verzamelen, die transparant is in zijn samenstelling en eenvoudig in zijn berekening.

De indicator is enkel bruikbaar voor een populatie van ondernemingen en organisaties. Als een individueel evaluatie- of beoordelingsinstrument voor één organisatie is de ICO 2020 niet geschikt.

Samenstelling

Het Dagelijks Bestuur van de SERV heeft op 17 maart 2011 de berekening van de ICO 2020 als volgt vastgelegd:

“De ICO 2020 geeft het percentage aan van het aantal bedrijven dat op minstens de helft van de volgende criteria scoort (8/15).”

Tabel 1: Criteria van de ICO 2020

criterium	score
1. Opleiding voor minstens de helft van het personeel	1
2. Een geschreven opleidingsplan hebben	1
3. Een startopleiding hebben	1
4. Competentieprofielen benutten voor: Selectie/rekrutering/introductie <i>en/of</i> Vorming, training, opleiding <i>en/of</i> Onderlinge taakverdeling <i>en/of</i> Loopbaanontwikkeling & functioneringsgesprekken <i>en/of</i> Beoordelingsgesprekken <i>en/of</i> Lange termijnplanning of de toekomstige behoeften aan competenties	1 of 2 toepassingen: 1 3 toepassingen: 2 4 of meer: 3
5. Aanwezigheid van loopbaanontwikkelingsplannen of POP's	1
6. Jaarlijks formele, op voorhand geplande functioneringsgesprekken houden bij minstens de helft van het personeel	1
7. Toepassen van werkoverleg voor minstens de helft van het personeel	1
8. Eigen personeel vaak benutten als bron voor innovatie (product-, proces-, dienst- of andere vorm van innovatie)	1
9. Werknemers betrekken bij kwaliteitsverbetering en/of bij kwaliteitskringen	1
10. Toepassen van teamwerk voor minstens de helft van het personeel EN de teams zijn bevoegd voor de werkmethode en/of de werkverdeling	1
11. Jobrotatie of taakroulatie voor minstens de helft van het personeel	1
12. Strategisch partnerschap/samenwerkingsverband met leveranciers/andere bedrijven in functie van proces-, product- of dienstinnovatie.	1
13. Strategisch partnerschap of samenwerkingsverband met kennisinstellingen in functie van kennisdeling, gemeenschappelijke profilering enz.	1
	Maximale score=15

1.3 Meer bedrijven voeren een strategisch competentiebeleid

55,1% van de ondernemingen en organisaties met minstens 10 werknemers behalen in 2018 8 of meer van de 15 punten op de criteria. Dat is 15 procentpunten meer dan in 2014 (40,3%), een verschil dat statistisch significant is. In 2011 was dat 37,6%, een verschil van 2,7 procentpunt dat statistisch niet significant verschilde van 2014.

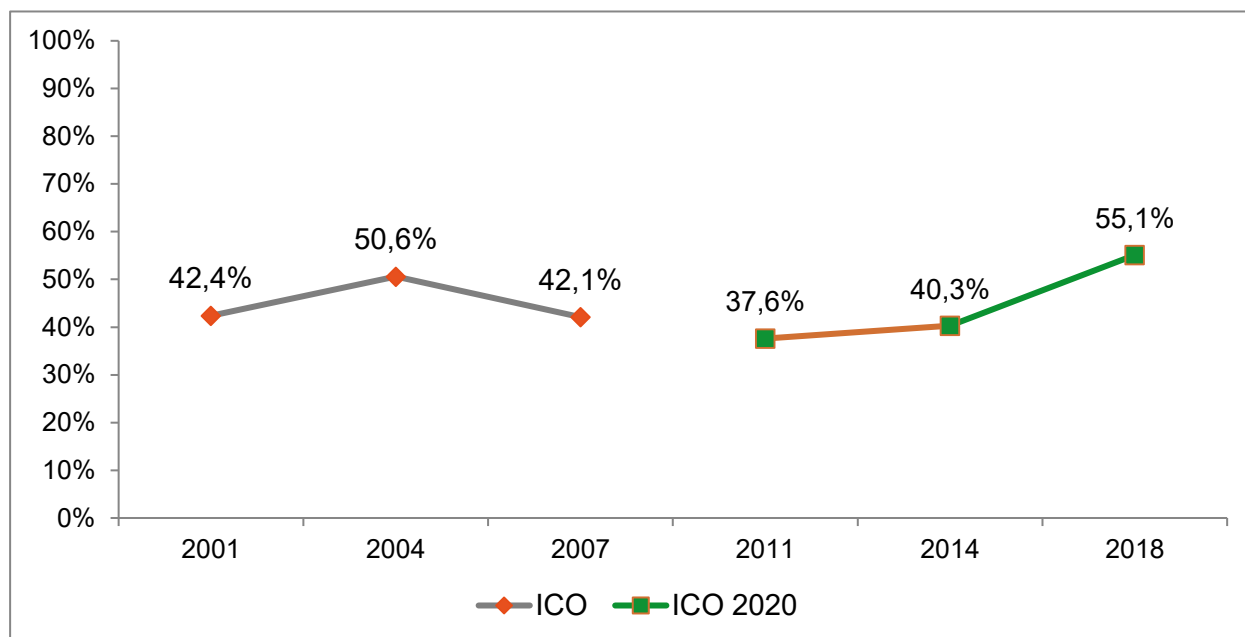
Tabel 2: ICO 2020

ICO 2020-score	2011		2014		2018	
	N	%	N	%	N	%
7/15 of minder	877	62,4%	411	59,7%	497	44,8%
8/15 of meer	528	37,6%	277	40,3%	613	55,1%
Totaal	1405	100,0%	688	100,0%	1110	100,0%

Ondernemingen met 10 of meer werknemers. Gewogen op sector en grootte. X^2 2011-2014: $p=,236$; X^2 2014-2018: $p=,000$; 2011-2018: $p=,000$

De samenstelling van de ICO en de ICO 2020 verschilt, waardoor de cijfers niet op zich kunnen vergeleken worden. Wanneer beide indicatoren samen op één grafiek worden geplaatst is er wel een tendens waar te nemen: een stijging tussen 2001 en 2004, die echter in 2007 terug verloren gaat. In de periode 2011-2014 is er geen statistisch significante stijging. Die is er wel tussen 2014 en 2018, waar een belangrijke toename van het aantal competentiegerichte ondernemingen valt vast te stellen, tot nog enkele procentpunten boven het hoogste niveau van de ICO uit 2004.

Figuur 1: ICO en ICO 2020 per editie



Ondernemingen met 10 of meer werknemers. Gewogen op sector en grootte. Voor meer toelichting over de ICO zoals gebruikt in de edities 2001 tot 2007 zie Delagrang, H. (2008) TOA 2007: Indicatoren voor het Pact van Vilvoorde: ICO en product- of dienstinnovatiecijfer. Brussel, SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.

Tabel 3: Scores op de criteria in 2011, 2014 en 2018

Criteria	2011	Δ (*)	2014	Δ (*)	2018	2011-2018 Δ (*)	
1. Opleiding voor minstens de helft van het personeel	37,8%	=	37,6%	↗	51,6%	↗	
2. Een geschreven opleidingsplan hebben	43,0%	↘	38,5%	=	41,9%	=	
3. Een startopleiding hebben	71,1%	↘	67,1%	↗	80,9%	↗	
4. Competentieprofielen benutten voor: Selectie/rekrutering/introductie <i>en/of</i> Vorming, training, opleiding <i>en/of</i> Onderlinge taakverdeling <i>en/of</i> Loopbaanontwikkeling & functioneringsgesprekken <i>en/of</i> Beoordelingsgesprekken <i>en/of</i> Lange termijnplanning of de toekomstige behoeften aan competenties	1	2,0%	2,9%		4,6%		
	2	3,9%	↗	5,5%	↗	8,8%	↗
	3	34,3%		38,0%		46,0%	
5. Aanwezigheid van loopbaanontwikkelingsplannen of POP's	15,7%	=	17,4%	↗	25,4%	↗	
6. Jaarlijks formele, op voorhand geplande functioneringsgesprekken houden bij minstens de helft van het personeel	57,1%	↗	66,0%	=	68,5%	↗	
7. Toepassen van werkoverleg voor minstens de helft van het personeel	59,9%	↗	67,3%	=	64,8%	=	
8. Eigen personeel vaak benutten als bron voor innovatie (product-, proces-, dienst- of andere vorm van innovatie)	46,1%	=	47,7%	=	50,9%	=	
9. Werknemers betrekken bij kwaliteitsverbetering <i>en/of</i> bij kwaliteitskringen	62,7%	↘	54,3%	↗	64,7%	=	
10. Toepassen van teamwerk voor minstens de helft van het personeel EN de teams zijn bevoegd voor de werkmethode <i>en/of</i> de werkverdeling	18,2%	=	21,3%	=	25,8%	↗	
11. Jobrotatie of taakrotatie voor minstens de helft van het personeel	7,0%	↗	11,8%	=	10,4%	↗	
12. Strategisch partnerschap of samenwerkingsverband met leveranciers <i>en/of</i> andere bedrijven in functie van kennisdeling, gemeenschappelijke profilering enz.	63,4%	=	66,7%	↗	78,1%	↗	
13. Strategisch partnerschap of samenwerkingsverband met kennisinstellingen in functie van kennisdeling, gemeenschappelijke profilering enz.	41,6%	↘	36,0%	↗	47,6%	↗	

Ondernemingen met 10 of meer werknemers. Gewogen op sector en grootte

(*) verschil tussen de edities resp. over de edities heen

=: geen statistisch significant verschil

↗ of ↘: statistisch significant verschil, stijging of daling

Naar sector en grootte

Er is in alle edities een significant verschil volgens grootte van de onderneming of organisatie: de ICO 2020 ligt hoger voor grotere bedrijven (Tabel 4). Wellicht worden bij kleinere ondernemingen een aantal elementen van personeelsbeleid (zoals opleiding) niet of minder meegenomen omdat het meer informele vormen van competentiebeleid betreft. We zien een belangrijke toename van de indicator bij zowel kleine als grote ondernemingen en organisaties.

Ook voor wat de sector betreft is er een significant verschil: de ICO 2020 is het hoogst in de quartaire sector en het laagst in de bouw (Tabel 5). De industrie (inclusief de primaire sector) en de diensten scoren gemiddeld. De verhouding tussen de sectoren is in alle edities gelijkaardig.

Tabel 4: ICO 2020 volgens grootte

8/15 of meer	Grootte		
	10-49 wn	50-199 wn	200+ wn
2011	33,5%	48,8%	63,8%
2014	33,8%	59,2%	72,4%
2018	49,1%	72,5%	87,5%

Ondernemingen met 10 of meer werknemers. Gewogen op sector en grootte. X^2 : 2011: $p=,000$; 2014: $p=,000$; 2018: $p=,000$; 2011-2014: $p=,196$; 2014-2018: $p=,000$; 2011-2018: $p=,000$

Tabel 5: ICO 2020 volgens sector

Criterium Behaald	Sector			
	primair/ industrie	bouw	diensten	quartair
2011	31,2%	21,8%	32,3%	52,0%
2014	33,3%	18,4%	35,8%	54,8%
2018	46,7%	28,0%	45,6%	78,3%

Ondernemingen met 10 of meer werknemers. Gewogen op sector en grootte. X^2 : 2011: $p=,000$; 2014: $p=,000$; 2018: $p=,000$; 2011 – 2014: $p=,707$; 2014 – 2018: $p=,000$; 2011-2018: $p=,000$.

1.4 Bespreking

Op basis van de scores van de criteria afzonderlijk zijn een aantal algemene trends waar te nemen.

Significante toename van het strategisch competentiebeleid

De ICO2020 is met bijna vijftien procentpunten toegenomen sinds de vorige editie. Daarmee is een einde gekomen aan het status-quo dat we noteerden in de periode 2011 – 2014. Daarmee lijkt nu de doelstelling voor een 'significante toename van het competentiebeleid' behaald. Wel zijn niet alle criteria in dezelfde mate toegenomen.

Duidelijke toename opleidingsinspanningen

Nadat de opleidingsinspanningen stabiel bleven in de periode na de economische crisis lijkt er een duidelijke extra inspanning te zijn. Nu heeft meer dan de helft van de ondernemingen en organisaties met minstens 10 werknemers voor minstens de helft van zijn medewerkers opleiding voorzien, tegenover net geen vier op de tien in 2014. De cijfers van onze enquête laten niet toe

hier een verklaring voor te geven. Mogelijk kunnen verdere analyses hier later meer inzicht in bieden.

We zien verder ook dat het aantal ondernemingen en organisaties met een uitgeschreven opleidingsplan wel stabiel is gebleven, maar dat nu acht op de tien een startopleiding hebben.

Meer ondernemingen en organisaties hebben een concreet competentiebeleid

Sinds 2011 is zijn de scores op de drie criteria die een indicatie geven voor een expliciet competentiebeleid hoger. Het 'hebben en benutten van competentieprofielen' en het 'houden van functioneringsgesprekken' nemen toe. Bijna de helft van de ondernemingen en organisaties (46%) heeft competentieprofielen en zet die voor meerdere toepassingen in. Het hebben van loopbaanontwikkelingsplannen of POP's bleef stabiel in de periode 2011-2014, maar nam sterk toe in de recente periode (25%). Het houden van functioneringsgesprekken is nu een praktijk bij bijna zeven op tien ondernemingen en organisaties, al viel de belangrijkste stijging wel te noteren in de periode 2011-2014.

Langzame verschuivingen in de arbeidsorganisatie

Bij de criteria die een eerder indirecte weergave zijn, omdat ze over praktijken gaan waarvan we veronderstellen dat die de inzet van competenties vergen of bevorderen, zien we enkele wijzigingen. Werkoverleg kende een significante toename in 2011-2014, en een lichte daling in 2014-2018. Die daling in 2018 ten opzichte van 2014 was niet significant, maar de cijfers voor 2011 en 2018 liggen daardoor weer net dicht genoeg bij elkaar zodat we over de hele periode 2011-2018 eigenlijk een status-quo noteren. Voor jobrotatie zien we een gelijkaardig patroon, maar de toename in 2011-2014 was dermate groot dat een lichte, niet significante terugval in 2014-2018 niet voldoende is om over de hele periode geen significante stijging vast te stellen. Teamwerk groeit met kleine stijgingen die per periode niet significant zijn maar over het geheel van 2011 – 2018 wel; er is een significante stijging van 18% tot 26%.

Het betrekken van werknemers bij kwaliteitsverbetering is niet toe- of afgenomen over de gehele periode, de daling in 2011 – 2014 en de stijging in 2014 – 2018 hebben elkaar geneutraliseerd. Het betrekken van het eigen personeel als bron voor innovatie is eveneens stabiel gebleven.

Meer samenwerking

De twee criteria die betrekking hebben op de samenwerking op het niveau van de onderneming of organisatie nemen toe. Na een status quo voor de strategische partnerschappen met andere ondernemingen en een afname van de samenwerking met diverse kennisinstellingen zien we voor beide criteria een toename in de periode 2014 - 2018. Vooral de samenwerking met andere ondernemingen en organisaties is toegenomen tot 78%.

2 Innovatiecijfer

Het innovatiecijfer is niet ontstaan als antwoord op een vraag naar monitoring; het bestond al van in de eerste edities van de Ondernemingsenquête. Het kan tot op zekere hoogte dienen voor de opvolging van een van de doelstellingen van het Pact 2020. We lichten eerst deze doelstelling toe en geven dan de resultaten waar voor ondernemingen in de private sectoren sinds 2001.

2.1 Doelstelling: verdubbeling in 2007 - 2020

De doelstelling uit het Pact 2020 luidt als volgt:

D4.2.1 Dat uit zich in een verdubbeling (vanaf 2007) van de omzet uit nieuwe of verbeterde producten en diensten, een hogere vertegenwoordiging van de speerpunt domeinen, zoals ICT en gezondheidszorg, logistiek en een slim elektriciteitsnetwerk en een hoger aandeel werkenden in kennisintensieve sectoren tot op een gelijk niveau als de Europese topregio's.

Het innovatiecijfer heeft enkel op het gedeelte in vet betrekking. Onze meting werd gebruikt tot 2007, voor de opvolging van het Pact wordt sinds 2010 het cijfer uit de CIS-enquête gebruikt.

2.2 Na status quo in 2011-2014, toename in 2014-2018

Het cijfer is gebaseerd op de antwoorden op de volgende vraag:

V112. Hoeveel % van uw [omzet/activiteiten] is in [jaar -1] gerealiseerd op basis van nieuwe of verbeterde producten of [diensten/activiteiten]?

___ percentage

De vraag werd gesteld aan alle respondenten uit alle sectoren, maar voor het innovatiecijfer berekenen we het gemiddelde antwoord voor de ondernemingen uit de private sectoren (dus zonder de quataire sector) met minstens 10 werknemers. Het innovatiecijfer is dan het gemiddelde van de antwoorden op deze vraag. Dit leidt tot het volgende resultaat:

Tabel 6: Innovatiecijfer: percentage omzet op basis van nieuwe of verbeterde producten of diensten

		2011	2014	2018
N	Geldig antwoord	793	414	409
	Geen antwoord	172	73	476
Gemiddelde		10,9%	11,7%	17,3%
Mediaan		5,4%	9,7%	9,4%
Std. Afwijking		21,1%	23,3%	25,2%

Ondernemingen met 10 of meer werknemers uit primaire sector, industrie, bouw en diensten. Gewogen op sector en grootte. Anova 2011 – 2014: $p=,046$; 2014-2018: $p=,040$; 2011-2014-2018: $p=,014$.

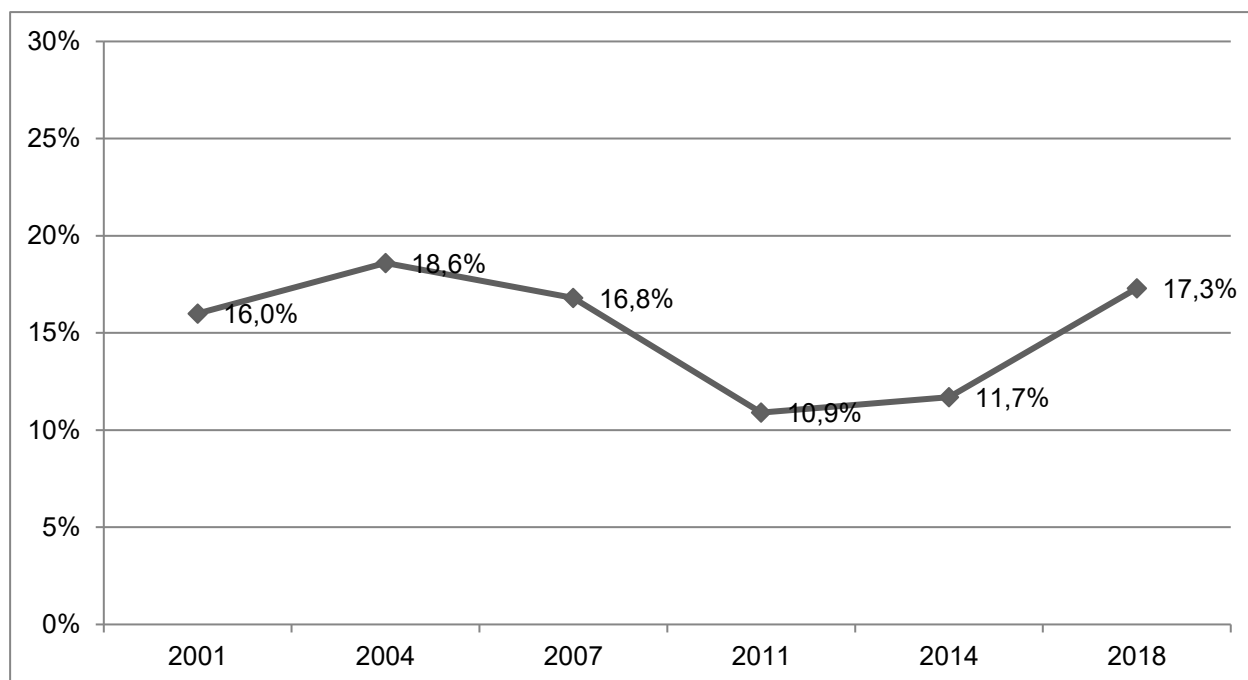
Het innovatiecijfer voor de editie 2011 is 10,9% en 11,7% in 2014. Deze toename van 0,8 procentpunten is statistisch niet significant. De toename van 5,6 procentpunten in de periode 2014-2018 is dat wel (17,3%). Gezien het toegenomen aantal respondenten dat niet op de vraag kon antwoorden moeten we een grotere marge voorzien rond dit cijfer; wel ligt het binnen de variaties die we eerder kenden.

2.3 Herstel tot niveau van 2004

Sinds het begin van onze meting, 2001, heeft het innovatiecijfer een golvende beweging gekend: van 16% een toename tot 19% in 2004, het tot nu toe hoogste punt. Daarna is een langzame daling ingezet tot in 2011, waar het laagste cijfer werd opgetekend van 11%. Sindsdien is er een herstel merkbaar.

De trend die zich aftekent moet met een zekere marge geïnterpreteerd worden; enkel de daling in 2007-2011 en de stijging in 2014-2018 zijn statistisch significant.

Figuur 2: Innovatiecijfer van 2001 tot 2018



Gewogen op sector en grootte. Ondernemingen met 10 of meer werknemers uit primaire sector, industrie, bouw en diensten.

Tabel 7: Evolutie van het innovatiecijfer in procentpunten

Periode	Vershil in procentpunten	Anova
2001-2004	+2,6%	p=,572 (n.s.)
2004-2007	-1,8%	p=,089 (n.s.)
2007-2011	-5,9%	p=,000
2011-2014	+0,8%	p=,508 (n.s.)
2014-2018	+5,6%	p=,040

Ondernemingen met 10 of meer werknemers uit primaire sector, industrie, bouw en diensten. Gewogen op sector en grootte.

2.4 Geen verschillen volgens sector of grootte

Het innovatiecijfer verschilt niet significant volgens sector of grootte, noch in 2011, noch in 2014, noch in 2018.

Tabel 8: Innovatiecijfer volgens sector

Sector	2011	2014	2018
prim/ind	9,9%	14,1%	18,9%
bouw	9,1%	11,9%	11,3%
diensten	11,4%	11,0%	17,7%

Ondernemingen met 10 of meer werknemers uit primaire sector, industrie, bouw en diensten. Gewogen op sector en grootte. Anova: 2011 $p=,480$; 2014 $p=,440$; 2018: $p=,674$.

Tabel 9: Innovatiecijfer volgens grootte

Grootte	2011	2014	2018
10-49 wn	11,2%	12,0%	17,7%
50-199 wn	9,2%	10,6%	14,5%
200+ wn	9,9%	8,3%	16,5%

Ondernemingen met 10 of meer werknemers uit primaire sector, industrie, bouw en diensten. Gewogen op sector en grootte. Anova: 2011 $p=,574$; 2014 $p=,674$; 2018 $p=,904$.

2.5 Innovatie neemt ook toe in quartaire sector

Ook in de quartaire sector hebben we innovatie gemeten. De vraag naar het innovatiecijfer werd ook hier gesteld, maar dan naar het percentage van de activiteiten dat op basis van nieuwe of verbeterde producten of diensten werd gerealiseerd. Gezien het bijzondere karakter van 'producten en diensten' in de quartaire sector worden deze echter niet meegerekend voor het algemene innovatiecijfer. De tendens loopt gelijk met deze in de andere sectoren met een duidelijke toename in de periode 2014-2018.

Tabel 10: Innovatiecijfer: percentage activiteiten op basis van nieuwe of verbeterde producten of diensten

	2011	2014	2018
Gemiddelde	15,2%	18,9%	32,2%

Enkel de quartaire sector, organisaties met minstens 10 werknemers. Gewogen op grootte. Anova 2011 – 2014: $p=,046$; 2014-2018: $p=,***$

3 Competentiebeleid, innovatie en groei

Ondernemingen die de ICO-score behalen lijken wel een hoger innovatiecijfer te laten noteren, maar het verschil is statistisch niet significant afgezien van de editie 2011 (Tabel 11).

Ondernemingen die 8/15 of meer halen op de ICO, blijken vaker groei aan te geven. Van de bedrijven met een 'sterke vermindering van de activiteit' blijkt 29% de ICO-score te halen, bij deze met een beperkte groei is dat 55%, met een sterke groei 63% (Tabel 12).

De band tussen de gerapporteerde groei en het innovatiecijfer is moeilijk te interpreteren. Men zou een lineair verband verwachten tussen het rapporteren van groei in het verleden en het innovatiecijfer (gemiddelde van de gerapporteerde percentages van de omzet gebaseerd op nieuwe of verbeterde producten of diensten).

We zien voor 2018 een uitgesproken verband: hoe sterker de mate van groei die is aangegeven, hoe groter het innovatiecijfer. Het verschil is significant, maar alleen als we de ongewogen gegevens hanteren – wanneer er gewogen wordt is het aantal eenheden in de cellen met een al dan niet sterke vermindering van de activiteit erg klein. Dit betekent dat er niet veel ondernemingen zijn die én een inkrimping kennen én een beperkte innovatie hadden.

Dit was helemaal anders in 2014; daar was het verband niet lineair, er waren ook ondernemingen die een achteruitgang van de activiteiten rapporteren en die een redelijk hoog innovatiecijfer lieten optekenen. Zowel de score op de ICO als het innovatiecijfer zijn in de periode 2014-2018 gestegen. Wellicht weerspiegelen deze cijfers dat de economische omstandigheden de voorbije jaren zijn veranderd.

De complexiteit van de verbanden tussen de verschillende gegevens wordt ook duidelijk wanneer we de verbanden door middel van meervoudige regressies bekijken (Tabel 14 en Tabel 15). De kans om de ICO2020 te behalen is significant hoger bij grotere ondernemingen en bij ondernemingen die groei hebben gekend ten opzichte van deze die krimp hebben gekend. Het innovatiecijfer laat geen enkel verband van betekenis optekenen.

Tabel 11: Innovatiecijfer volgens behalen ICO2020

ICO2020	Innovatiecijfer (gemiddelde)		
	2011	2014	2018
Ja	14,1%	13,4%	21,7%
Nee	9,5%	10,8%	14,3%

Ondernemingen met 10 of meer werknemers uit primaire sector, industrie, bouw en diensten. Gewogen op sector en grootte. Anova: 2011: $p=,002$; 2014: $p=,195$; 2018: $p=,090$.

Tabel 12: ICO 2020 volgens activiteit recente verleden

Activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	ICO2020: 8/15 of meer	
	2014	2018
Sterke vermindering van de activiteit	24,0%	28,6%
Beperkte vermindering van de activiteit	27,6%	42,3%
Behoud van het huidig peil	39,9%	53,8%
Beperkte groei van de activiteit	42,6%	55,2%
Sterke groei van de activiteit	52,0%	62,5%
Totaal	40,2%	55,1%

Ondernemingen met 10 of meer werknemers. Gewogen op sector en grootte. 2014: N = 687, ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers, op sector en grootte. $X^2: p=,000$, Kendall's tau-b: $p=,000$.

2018: N= ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers, gewogen op sector en grootte $X^2: p=,000$.

Tabel 13: Innovatiecijfer volgens evolutie activiteit recente verleden

Activiteit recente verleden (3 à 5 jaar)	Innovatiecijfer (gemiddelde)	
	2014	2018
Sterke vermindering van de activiteit	20,74%	2,2%
Beperkte vermindering van de activiteit	10,39%	17,2%
Behoud van het huidig peil	7,64%	11,5%
Beperkte groei van de activiteit	9,79%	16,8%
Sterke groei van de activiteit	18,08%	24,7%
Totaal	11,69%	17,3%

2014: N = 414, ondernemingen uit de private sectoren met 10 of meer werknemers. Anova: $p=,000$;

2018: N = , ondernemingen uit de private sectoren met 10 of meer werknemers. Anova op de ongewogen gegevens: $p=,007$; op de gewogen gegevens ,216

Tabel 14: Logistische Regressie ICO2020

	Sig.	Exp(B)
Aantal werknemers	0,00	
Aantal werknemers: 10-49 wn	0,00	0,102
Aantal werknemers: 50-199 wn	0,01	0,323
Sector	0,22	
Sector: bouw	0,11	0,591
Sector: diensten	1,00	0,999
Innovatiecijfer	0,15	1,007
Evolutie activiteiten voorbije 3à5 jaar	0,02	
Evolutie: gelijk	0,33	1,515
Evolutie: groei	0,01	2,458
Constant	0,04	2,522

N = 414, ondernemingen uit de private sectoren met 10 of meer werknemers. Regressie berekend op basis van ongewogen gegevens. Cox & Snell R Square: 0,169; Nagelkerke R Square: 0,225.

Tabel 15: Regressie Innovatiecijfer

	Sig.	Part. Corr.
(Constante)	0,00	
Sector: bouw	0,09	-0,085
Sector: diensten	0,40	-0,042
Aantal werknemers: 10-49 wn	0,44	0,039
Aantal werknemers: 50-199 wn	0,92	0,005
Evolutie: krimp	0,22	-0,061
Evolutie: gelijk	0,34	-0,047
ICO: 8/15 of meer	0,14	0,074

N = 414, ondernemingen uit de private sectoren met 10 of meer werknemers. Regressie berekend op basis van ongewogen gegevens. Anova voor het model: $p = ,293$.