

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 366
van **IMADE ANNOURI**
datum: 16 februari 2017

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Arbeidsmobiliteit - Stand van zaken

Uit een recent onderzoek van Acerta blijkt dat drie op de vier werknemers die ontslag nemen dat binnen de eerste vijf jaar doen dat ze in een bedrijf aan de slag zijn. Het zijn dus vooral werknemers met weinig anciënniteit die zelf ontslag nemen.

In het licht van dit onderzoek, heb ik enkele vragen over de Vlaamse arbeidsmobiliteit.

1. Kan de minister een overzicht geven van de evolutie van de arbeidsmobiliteit? Is ze toe of afgenomen in de afgelopen tien jaar? Graag een overzicht per jaar.
2. Is een evolutie merkbaar in de snelheid waarmee werknemers van job veranderen, zoals de studie van Acerta doet uitschijnen?
3. Kan de minister een overzicht geven van de gemiddelde tijd die werknemers bij één en dezelfde werkgever blijven? Graag een overzicht van de evolutie de voorbije tien jaar per jaar?
4. Wanneer mensen van job veranderen, is dit dan op eigen initiatief of wegens ontslag? Kan de minister dit in kaart brengen? Ook graag binnen de periode van de afgelopen tien jaar.
5. Bij werknemers die op eigen initiatief van job veranderen, wat zijn de belangrijkste redenen die ze hiervoor opgeven?
6. Wat is de reactie van de minister op de studie van Acerta? Hoe kijkt hij vanuit zijn bevoegdheid naar arbeidsmobiliteit? Stimuleert hij dat werknemers lang bij eenzelfde werkgever blijven? Zo ja, via welke instrumenten? Of zet hij net in op een snelle rotatie op de arbeidsmarkt? Via welke instrumenten?
7. De directeur talentorganisatie bij Acerta haalt enkele interessante ideeën aan. Zo stelt hij: "Ondernemingen hebben vaak veel tijd geïnvesteerd in de opleiding van de nieuwe werknemers. Als die vervolgens vertrekken, zijn die inspanningen voor niets geweest. Het is dus belangrijk dat werkgevers nadenken over hoe ze hun personeel kunnen blijven motiveren. Dat kan bijvoorbeeld door hen meer of andere verantwoordelijkheden te geven."

Wat is de reactie van de minister hierop? Ziet hij hier een taak weggelegd voor de Vlaamse overheid?

8. Volgens Acerta komt het er voor bedrijven op aan om voldoende op te volgen wat de wensen en verzuchtingen van hun werknemers zijn. "Eén keer per jaar een

evaluatiemoment inbouwen is niet voldoende, het is beter permanent het gesprek aan te gaan met de werknemers.”

Is de minister het eens met deze uitspraak? Op welke manier kan de Vlaamse overheid het hr-beleid van bedrijven beter ondersteunen?

ANTWOORD

op vraag nr. 366 van 16 februari 2017

van **IMADE ANNOURI**

1. Hieronder vindt u een overzicht van de mobiliteitsgraad van Vlamingen van 2006 tot en met 2015. Verdere details, onder meer naar leeftijd, kan u terug vinden op <http://www.steunpuntwerk.be/node/2887>

De cijfers van het Steunpunt Werk werden na 2012 niet meer geactualiseerd. Binnen de tijdspanne van deze vraag was het niet mogelijk om alle latere jaren toe te voegen, daarom werd enkel 2015 nog berekend (= het recentst mogelijke cijfer).

(%)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2015
20-64 jaar	6,2	6,6	6,9	6,1	5,4	6,2	5,5	4,6

2. De afgelopen 10 jaar veranderden jaarlijks tussen 4,6% en 6,9% van de Vlaamse werkenden van job. Er is relatief weinig evolutie in dit cijfer. De mobiliteit ligt iets hoger in jaren van hoogconjunctuur (2006-2008) dan in economisch moeilijke jaren. Jongeren (20-29 jaar) veranderen dubbel zo vaak van job als de gemiddelde werkende. Ook hierin was er de afgelopen 10 jaar weinig evolutie. Dit is niet onbegrijpelijk: in de eerste jaren van de loopbaan zijn mensen vaak nog op zoek naar de job die het best bij hen past. Dit wordt ook bevestigd door de studie van Acerta waar u naar verwijst. Zij stelden immers vast dat werknemers het vaakst ontslag nemen in de eerste jaren van hun tewerkstelling.
3. De gevraagde gegevens (t.e.m. 2014) kan u terugvinden via de website van het Steunpunt Werk: <http://www.steunpuntwerk.be/cijfers>.
4. In de tabel hieronder vindt u voor het jaar 2015 de verdeling van de gevraagde redenen waarom mensen die van job veranderden hun vorige job opzegden. Behalve 'ontslag' of 'zelf ontslag genomen', zijn er nog andere redenen zoals onder meer het aflopen contract bepaalde duur, sluiting onderneming, zorg/familiale redenen en pensioen/brugpensioen. Deze gegevens zijn afkomstig uit de Enquête naar de Arbeidskrachten, en kennen bijgevolg een zekere foutenmarge, eigen aan een steekproef. Binnen de tijdspanne van deze vraag was het niet mogelijk om een tijdreeks te reconstrueren. Over het algemeen is er – net als bij de vorige cijfers – weinig evolutie in de redenen voor het veranderen van job. De cijfers tonen dat meer dan 4 op 10 mensen die van job veranderen, zelf ontslag nemen.

2015	20-64j
Ontslag	16,1%
Zelf Ontslag Genomen	41,8%

5. Dit gegeven is niet beschikbaar.
6. Doorgaans wordt aangenomen dat zowel te veel als te weinig arbeidsmobiliteit negatieve effecten met zich kunnen meebrengen. Te veel arbeidsmobiliteit kan bijvoorbeeld als nadeel hebben dat de opbouw van ervaring binnen ondernemingen gehinderd wordt, of kan voornamelijk bij onvrijwillige arbeidsmobiliteit leiden tot

inkomensonzekerheid. Te weinig arbeidsmobiliteit kan bijvoorbeeld leiden tot onvoldoende vernieuwing binnen ondernemingen of tot werknemers die dreigen vast te zitten in jobs die misschien niet (meer) bij hen passen.

Internationaal gezien zijn de Vlamingen minder mobiel dan gemiddeld. Dit heeft onder meer te maken met de koppeling van onze lonen aan de anciënniteit, wat mobiliteit ontmoedigt. Om mensen te laten nadenken over hun competenties, hun wensen en hun ambities in hun verdere loopbaan, heb ik in 2013 de loopbaancheques ingevoerd. Dit moedigt mensen die met dergelijke vragen zitten, aan om loopbaanbegeleiding te volgen.

7. Een populaire boutade luidt: "Het is beter om te investeren in opleiding voor werknemers die misschien zullen vertrekken, dan om niet te investeren in werknemers die misschien blijven". Het opleiden van werknemers hoort bij een goede bedrijfsvoering, en wordt in onze steeds sneller veranderende maatschappij en economie enkel belangrijker.

Voor een onderneming kan het natuurlijk vervelend zijn indien een werknemer waarin zwaar geïnvesteerd werd, vertrekt. Dat die werknemer vertrekt, kan bijvoorbeeld zijn omdat hij/zij elders betere werkomstandigheden of functie vond die beter bij hem/haar pasten.

Wat de werkomstandigheden betreft, is het voor veel werknemers inderdaad belangrijk dat ze zich gewaardeerd voelen, en een zekere mate van inspraak en verantwoordelijkheid krijgen in hun job. Dat zijn mogelijke elementen van werkbaar werk die zorgen voor gelukkigere, en dus ook productievere werknemers. Ook het aanbieden van opleiding is daarin belangrijk.

Indien de werknemer vertrok omdat er elders een meer geschikte functie beschikbaar was, dan was hij/zij wellicht niet (meer) de beste kandidaat voor de job. Net daarom is het belangrijk om in termen van competenties te denken wanneer werkzoekenden en vacatures aan elkaar gematcht worden. Dat geldt voor de eigen HR-dienst net zo zeer als voor de VDAB. Door competentiegericht matchen en loopbaanbegeleiding te promoten, wil ik de omstandigheden creëren waarin zoveel mogelijk mensen op de juiste stoel terecht komen.

8. Het HR-beleid van bedrijven wordt op diverse manieren ondersteund. Met brochures zoals "Werken aan het huis van werkvermogen. De sleutel tot duurzame inzetbaarheid", de website "werkbaar werk" van de SERV en de toolbox "talentontwikkelaar" worden instrumenten en voorbeelden aangereikt om op de werkvloer concreet aan de slag te gaan om het werk voldoende leerkanalen te bieden en motiverend te maken, twee aspecten die deel uitmaken van werkbaar werk. In de laatste werkbaarheidsmonitor werd op leermogelijkheden trouwens ook vooruitgang geboekt. Bedrijven en organisaties kunnen eveneens projecten uitwerken rond deze topics in de context van diverse ESF-oproepen. Ze kunnen ook voor advies en opleidingen (en HR), terecht bij de KMO Portefeuille en de KMO Groeiusubsidie, instrumenten die sedert 1 april 2016 resp. 11 mei 2016 gelanceerd werden.