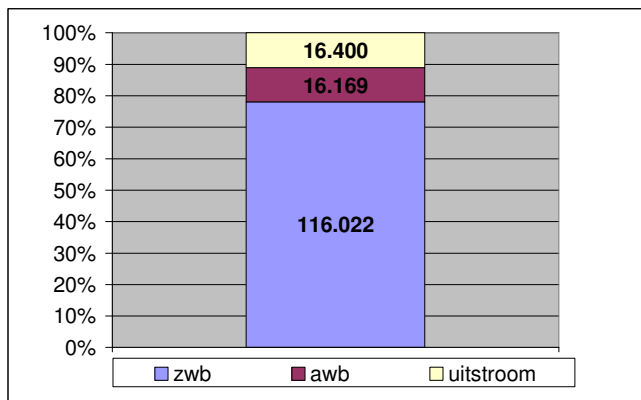


## HERMES

In 2001 werd er door de KULeuven een uitgebreide studie rond het verloop in de bouwsector uitgevoerd. De studie baseerde zich op gegevens uit 1994 tot en met 1999. Gezien het enthousiaste onthaal van de resultaten en het belang ervan werd deze studie binnen het FVB herhaald op basis van meer recente gegevens. Dit is de basis van het HERMES-project. De belangrijkste resultaten vindt u hier terug.

## ACHTERGROND

De studie onderzoekt waar de arbeiders die actief waren in de sector in juni 2004 zich in juni 2005 bevinden. Er werd nagegaan of ze nog bij dezelfde werkgever werkten, of ze actief waren voor een nieuwe werkgever in de bouwsector en of ze de bouwsector misschien verlaten hadden. Een globaal overzicht vindt u in de onderstaande figuur (zwb: zelfde werkgever bouw ; awb: andere werkgever bouw).



- **78% blijft bij dezelfde werkgever**
- **22% verlaat zijn werkgever :**
  - **11% voor een andere bouwwerkgever,**
  - **11% om de sector te verlaten.**

## INSTROOM – UITSTROOM

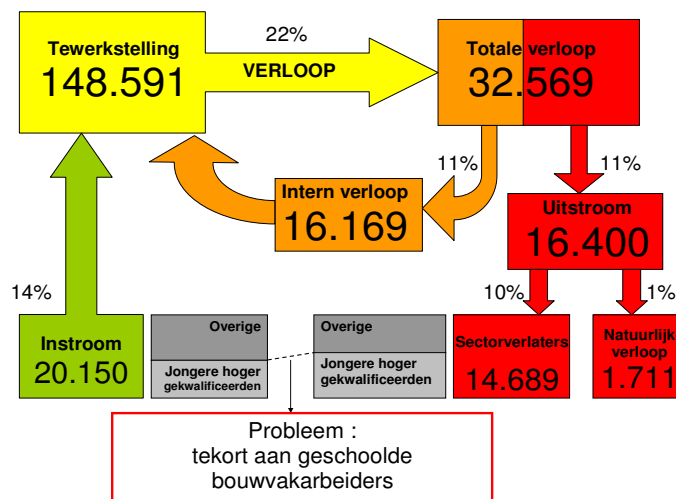
### Globale cijfers

De uitstroom (bouwvakarbeiders die de sector verlaten) bedroeg in de loop van 2004-2005, 16.400 arbeiders. De instroom in 2005 bedroeg: 20.140 bouwvakarbeiders. Onderzoek uit andere bron geeft voor het jaar 1994 een instroom van 11,6% en een uitstroom van 15,2%. Vier jaar later, in 1998, bedraagt volgens hetzelfde onderzoek de instroom 12,5%, de uitstroom 13,0%. De conclusie is dan ook dat het verschil tussen de in- en uitstroom dat zich in 1994 nog duidelijk laat voelen, hoe langer hoe meer afvlakt.

Tabel 1 : instroom en uitstroom in België, 2004-2005

Jaar	Populatie België		Uitstroom		Instroom	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
'04 - '05	148.591	100	16.400	11,0 %	20.150	13,2 %

In onderstaande figuur wordt een overzicht gegeven van de verloopbewegingen binnen de bouwsector in de loop van 2004 - 2005



## VERLOOP

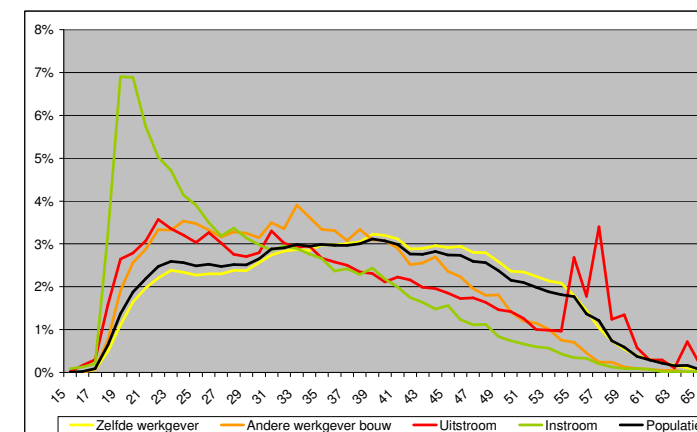
Natuurlijk kunnen arbeiders ook binnen de bouwsector van werkgever veranderen. In dat geval spreken we van intern verloop. Dit is dus geen instroom, noch uitstroom. Onderstaand vindt u een analyse van de populaties die bij dezelfde werkgever blijven, die binnen de bouwsector van baan veranderen en die de sector verlaten. In de eerste plaats vindt u de algemene cijfers, daarna een analyse per leeftijd, per subsector en per regio.

### Globale cijfers

Tabel 2 : het verloop in België, 2004-2005

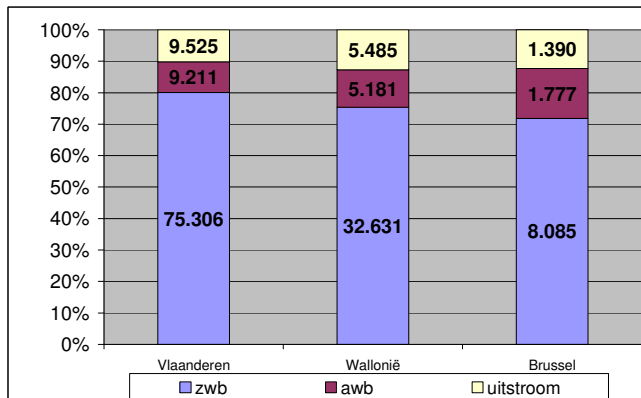
	Totaal	Zelfde werkgever	Andere werk-gever bouw	Uitstroom
<b>Aantal</b>	148.591	116.022	16.169	16.400
<b>%</b>	100%	78,1%	10,9%	11,0%

### Leeftijd



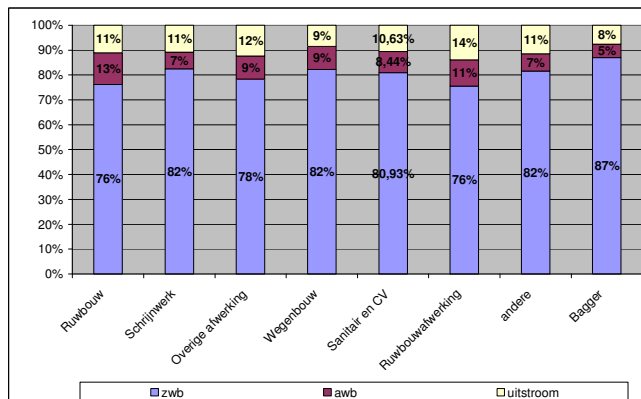
- Het zijn voornamelijk arbeiders tot 35 jaar die binnen de sector van werkgever veranderen.
- Het zijn voornamelijk de jongeren die de sector verlaten, maar ze vormen ook het belangrijkste instroomkanaal.
- Oudere werknemers hebben een lichte neiging om binnen de sector te blijven.

### Regio



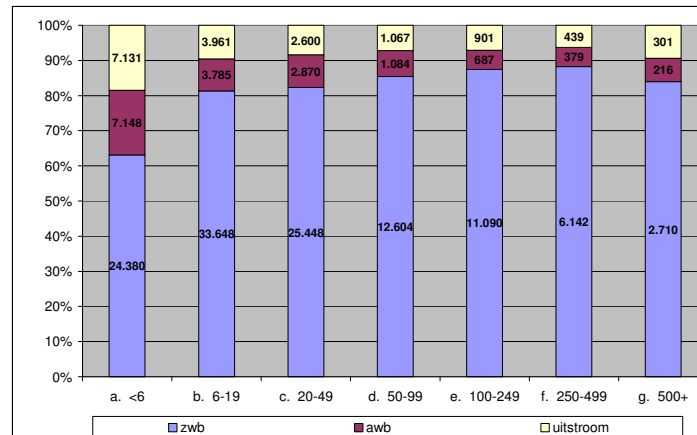
- In Vlaanderen blijven mensen eerder bij dezelfde werkgever. Er is een kleiner intern verloop en een kleinere uitstroom dan in de rest van het land.
- De uitstroom is het grootst in Wallonië.

### Subsector



- De ruwbouwsector kent het grootste verloop, zowel qua intern verloop als qua uitstroom.
- In de baggersector blijft 87% van de arbeiders bij dezelfde werkgever. Ter illustratie, in de ruwbouw is dit slechts 76%.

### Bedrijfs grootte



- Hoe groter de onderneming, hoe kleiner het verloop

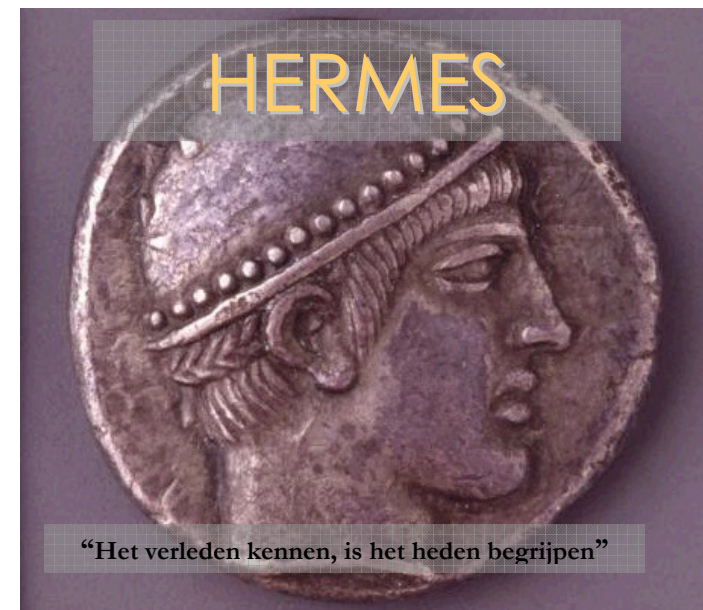
### BESLUIT

Het personeelsverloop in de bouwsector is sinds 1994 gedaald, van 27% in 1994 naar 22% in 2004.

- In- en uitstroom zijn in evenwicht.
- Uitstroom is een probleem van kleine bedrijven.
- Veranderen van werkgever in de bouw wordt beïnvloed door:
  - Een beter loon
  - Veel tijdelijke werkloosheid bij vorige werkgever bouw
- ⇒ wanneer men verandert van werkgever, is de kans groot dat men kiest voor een groter bouwbedrijf.
- Investeren in opleiding voor jonge bouwvakarbeiders leidt tot het behoud van deze jonge arbeiders. Een goed loon is hierbij een belangrijke basisvoorwaarde.
- De instroom bestaat voornamelijk uit jongeren.

Het voordeel van opleiding is tweeledig: het overbrugt de kloof tussen gekwalificeerde uitstroom en de ongekwalificeerde instroom. Bovenal blijkt opleiding een uitstekend retentiemiddel te zijn voor jonge bouwvakarbeiders, in de eerste plaats op bedrijfsniveau en op de tweede plaats op sectorniveau. En, vergeleken met 1994 daalt de uitstroom.

Interesse? Neem contact op met de studiedienst van het FVB (t: 02/210 03 81 of e-mail: [studiedienst@fvbffc.be](mailto:studiedienst@fvbffc.be)).



“Het verleden kennen, is het heden begrijpen”

**Onderzoek naar het personeelsverloop in de bouwsector**

2006