



LIMBURG



4^{de} Limburgs ARBEIDSMARKTRAPPORT

De Limburgse arbeidsmarkt eind 2017

Verwachte jobgroei komende 12 maanden verder omhoog.

Arbeidsmarktkrapte naar nieuwe piek.

Ruime kansen voor nog meer jobcreatie.

WOENSDAG 25 OKTOBER 2017

Conclusies

1. VRAAG NAAR ARBEID

- De voorbije 12 maanden hebben de Limburgse bedrijven hun inspanningen inzake jobcreatie nog forser opgedreven. In 2 op 5 van de Limburgse ondernemingen steeg de tewerkstelling. Slechts een kleine 13% zag het personeelsaantal verminderen.
 - o In vergelijking met vorig jaar steeg het aantal bedrijven met personeelstoename van 37% naar 40%. Het aantal bedrijven met minder personeel daalde van 15% naar 13%.
 - o Per saldo betekent dit dat het reeds hoge jobgroeisaldo doorsteeg van +23% naar +27%: er waren 27 procentpunt méér bedrijven met een toename dan met een afname van de tewerkstelling. De Limburgse bedrijven hebben daarmee opnieuw een stuk forser aangeworven dan zij 12 maanden geleden zelf hadden verwacht (+19%).
 - o Alle sectoren lieten een duidelijk positief jobgroeisaldo optekenen. Ook de detailhandel (+10%), die vorig jaar nog negatief afklokte.
 - o Zowel in de groothandel als in de productiesector kende ruim meer dan de helft van de bedrijven een toename van de tewerkstelling. Opvallend: met jobgroeisaldo van +42% hebben met name de productiebedrijven fors meer aangeworven dan ze een jaar geleden vermoedden (+18%).
 - o Ook de dienstensector handhaaft een hoog jobgroeisaldo van +32%, in de bouw lag dit lager dan verwacht (+14% t.o.v. +19%).
 - o De kleinste bedrijven scoorden als enige licht negatief (-2%). Vanaf een grootte van 10 werknemers kende de helft tot 70% van de bedrijven een groei van de tewerkstelling.
- Ondanks het reeds erg hoge jobgroeiritme verwachten de Limburgse bedrijven dit in de komende 12 maanden te kunnen aanhouden. Zij gaan er dus vanuit dat de groei van de vraag naar arbeidskrachten zich het komende jaar in dezelfde mate blijft doorzetten. Net zoals een jaar gelden verwacht ruim 1 op 3 (36%) een toename van het personeelsaantal. Dat is een stuk meer dan op hetzelfde moment vorig jaar (31%).
 - o In vergelijking met het aantal bedrijven dat de 12 voorbije maanden een tewerkstellingstoename rapporteerde (40%), is dat wel een lichte tempering. Daar staat tegenover dat met slechts 9% nog minder bedrijven een daling van het personeelsbestand verwachten dan vorig jaar.
 - o Daardoor bedraagt het verwachte jobgroeisaldo +27%, precies evenveel als voor de voorbije 12 maanden. Het is sinds begin 2013 al de zesde keer op rij dat de verwachtingen inzake jobgroei hoger gaan.
 - o Enkel in de detailhandel wordt met een jobgroeisaldo van -1% voor het komende jaar géén tewerkstellingsgroei verwacht, ondanks het jobgroeisaldo van +10% voor de voorbije 12 maanden. In de groothandel staan de verwachtingen daarentegen het hoogst gespannen van alle sectoren (+42%).
 - o Met +39% temperen de maakbedrijven, in tegenstelling tot vorig jaar, hun verwachtingen inzake verdere jobgroei niet langer. De Limburgse bouw tekent dan weer voor de grootste toename van het verwachte jobgroeisaldo (van +14% naar +31%).

- o Op basis van **bedrijfsgrootte** zijn **alle categorieën** overtuigd van een **verdere toename inzake personeel** in de komende 12 maanden. Vooral de **kleine bedrijven** **verwachten** het komende jaar **sterker te kunnen groeien in aantal werknemers** dan het afgelopen jaar het geval was.
 - o In vergelijking met oktober 2016 liggen de **verwachtingen inzake personeelsaan groei** nagenoeg **bij alle andere groottecategorieën duidelijk hoger**. Zeker bij de **grote bedrijven van meer dan 100 werknemers**, die vorig jaar nog een duidelijk slag om de arm hielden. Wel geven zij aan dat het **onverwacht hoge huidige tempo** met jobgroeisaldi van meer dan +50% **wellicht niet in die mate zal kunnen worden aangehouden** in de komende 12 maanden.
- **Het aantal Limburgse bedrijven dat vacatures heeft openstaan neemt verder toe.**
Ruim meer dan 1 op 2 Limburgse ondernemingen (54%) hebben vandaag een of meerdere vacatures open staan. Dat is opnieuw meer dan een jaar geleden (52%). Ook het **gemiddeld aantal vacatures per bedrijf neemt gestaag toe.**
- o **Gemiddeld** staan er per bedrijf **2,78 vacatures** open, tegenover 1,95 vorig jaar. Eind 2014 was dit nog maar 1,10.
 - o Het aandeel van **bedrijven met 1, 2 of 3 vacatures neemt af ten voordele** van de **bedrijven met 4 of meer vacatures**. Een **kwart van de Limburgse bedrijven** zoekt kandidaten om **3 of meer jobs** in te vullen.
 - o De verdere **toename van het aantal bedrijven met minstens 1 vacature** concentreert zich in slechts twee sectoren: **bouw en diensten**. Voornamelijk in de **handelssectoren**, maar ook bij de **productiebedrijven daalt het aandeel** bedrijven met minstens 1 vacature.
 - o Niettemin blijven in de **productiesector** het **grootst aantal bedrijven op zoek naar nieuwe mensen** (76%). **Grootste stijger** is de **bouwsector** met 59%. Enkel in de **detailhandel** is **minder dan de helft** op zoek naar personeel (26%).
 - o Ondanks reeds zeer hoge cijfers, **stijgt het aandeel bedrijven met openstaande vacatures het meest bij de grote bedrijven**. Zo heeft hier slechts **5% van de grootste bedrijven géén vacature** lopen. Maar ook bij de kleine bedrijven met **5 à 9 werknemers** heeft **meer dan 40%** minstens een vacature.
- **De arbeidsmarktkrapte op de Limburgse arbeidsmarkt schiet verder de hoogte in. Meer dan 3 op 4 Limburgse bedrijven (76%) ondervinden vandaag moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen met geschikt personeel.** Dat is gevoelig hoger dan vorig jaar (69%).
- o Veruit **het hardst** wordt de arbeidsmarktkrapte gevoeld door de bedrijven uit **bouw en productie** met respectievelijk 86% en 87%, telkens een **grote stijging** t.o.v. een jaar geleden en een niveau vergelijkbaar met 2007.
 - o De **detailhandel** kent de laagste spanningsgraad, maar ook hier kent **2 op 3 bedrijven moeilijkheden**, waar dit vorig jaar nog maar 58% was. Ook in de **dienstensector** is de arbeidsmarktkrapte gestegen (7 op 10). Opmerkelijk is wel de uitzondering van de **groothandel**, waar wel een daling naar 69% te zien is.
 - o **Vanaf de grootte van 20 werknemers** signaleert **minstens 85%** belangrijke problemen om openstaande jobs in te vullen.
- **42% van de Limburgse ondernemers** is ervan overtuigd dat de **invulling van vacatures het komende jaar nog moeilijker zal worden**. Amper 2% verwacht verbetering.

2. ACTIES IN DE ZOEKTOCHT NAAR PERSONEEL

Wat doe je als je er met de standaard recruiteringsacties niet meer komt om je vacatures in gevuld te krijgen?

VKW Limburg en UNIZO Limburg bevroegen de Limburgse bedrijven welke **acties of inspanningen** zij - **buiten de platgetreden paden** - op dit vlak ondernemen.

- Uit de resultaten blijkt dat al bij al slechts **relatief weinig op de gesuggereerde alternatieve acties wordt ingezet: 4 op 10 bedrijven** geeft aan van **geen enkele** van de gesuggereerde acties gebruik te maken. In detailhandel is dit zelfs 6 op 10 van de bedrijven.
- Dat betekent dat **slechts 60% van de Limburgse bedrijven op een of meerdere van deze acties inzet**. Qua sector worden alternatieve acties het **meest ingezet** (72%) bij de **productiebedrijven**. Ook **dienstenbedrijven** zetten hierop meer dan gemiddeld in. Bij de **grotere bedrijven** (meer dan 50 werknemers) doet zelfs **90% of meer** dat. Bij de **kleinste bedrijven minder dan een kwart**.
 - **Oogkleppen af: 1 op 3 Limburgse bedrijven** probeert bij aanwervingen **zeer bewust verder te kijken dan klassieke factoren** zoals curriculum vitae, diploma of aantal jaren ervaring. Daarmee is dit de **meest geciteerde** alternatieve rekruteringsactie.
 - Op twee zien we het **investeren in een unieke bedrijfscultuur: 31% van alle bedrijven** maakt hiervan een **speerpunt**. Vanaf **50 werknemers** is dat meer dan **60%**.
 - Het percentage bedrijven dat gericht inzet op **employer branding** ligt met **18%** reeds een stuk lager.
 - Kort daarachter volgen met telkens **16%** het organiseren van **eigen opleidingstrajecten voor werkzoekenden** en **jobmarketing**.
 - **Opleidingstrajecten** opzetten gericht op **leerlingen** om zo hiaten in hun opleiding op te vullen weet in globo **13%** van de bedrijven te bekoren. Ook hier liggen de cijfers **heel wat hoger bij grotere bedrijven**.
 - Slechts **12%** van de respondenten neemt deel aan jobbeurzen of andere **externe job-events**. Pas vanaf een omvang van 100 werknemers wordt hier voluit op ingezet.
 - **Premies om nieuwe collega's aan te brengen?** **9%** van de Limburgse bedrijven past het toe.
 - Het **organiseren van een eigen jobbeurs of -event** (zelf of i.s.m. VDAB) doet slechts **6%** van de Limburgse bedrijven. **Nochtans biedt de VDAB, ook aan kleinere werkgevers zeer gerichte ondersteuning** op maat wanneer een bedrijf een aantal specifieke vacatures wil invullen. Bij de **grootste bedrijven organiseerde 31%** al een eigen jobbeurs.

3. OBSTAKELS VOOR MEER JOBGROEI

Met toenemende **arbeidsmarktkrapte**, vormt het niet (tijdig) vinden van geschikt personeel uiteraard **op zich al een belangrijke groeibelemmering** voor de Limburgse bedrijven.

UNIZO Limburg en VKW Limburg vroegen **de Limburgse bedrijven** wat hen vandaag **daarnaast tegenhoudt om** (nog) meer of **harder te groeien** en/of **meer personeel aan te werven**.

Goed nieuws is dat de Limburgse ondernemers in **globo minder (sterk) obstakels lijken te ervaren** dan een jaar geleden: **20% van de bedrijven** stelt dat **niets** hen vandaag tegenhoudt om (harder) te groeien en/of (meer) personeel aan te werven. Een **jaar geleden was dat slechts 9%**.

Dat betekent evenwel ook dat **80% van de Limburgse bedrijven wel degelijk groeiobstakels ervaart**. Een **TOP 4** springt eruit:

- **1. Ondanks de regeringsinspanningen blijven de loonkosten veruit het grootste obstakel** voor groei en meer jobs. **Meer dan de helft van de bedrijven** (52%) zet de hoge loonkosten in de top van de belangrijkste belemmeringen. Vooral in de bouwsector, detailhandel en bij de productiebedrijven.
- **2. Al te weinig beleidsmatige aandacht** is er voor dat wat de Limburgse bedrijven als **tweede grootste rem op meer aanwervingen** (28%) steevast naar voor schuiven: **de dure ontslagkosten**. Werknemers ontslaan blijft in ons land erg duur in vergelijking met vele andere Europese landen. Vooral in de bouw en bij de productiebedrijven speelt dit aspect nog harder.
- **3. Het gebrek aan flexibiliteit rond arbeidstijden** blijkt nog steeds de **derde hoofdreden** waarom bedrijven niet of niet meer mensen aanwerven. Voor **26%** is dit een van de grootste remmen op meer tewerkstelling. Voor productiebedrijven staat dit zelfs op plaats 2.
- **4. De grote overreglementering en de bijhorende steeds complexere administratie is het vierde groeiobstakel** dat de Limburgse bedrijven **in hun groeiambities belemmert**. **25%** van de Limburgse bedrijven geeft aan dat dit hen weerhoudt om nog meer jobs te creëren. In de bouwsector is dit nog meer voelbaar dan gemiddeld.

Gezien ons land nog steeds erg laag scoort op vlak van arbeidsmarktparticipatie en er dus, ondanks de recente jobgroei, een **blijvende grote nood is aan de creatie van bijkomende jobs**, **zijn en blijven dit dan ook de absolute prioriteiten waarop het regeringsbeleid dient in te zetten**.

4. EFFECT LOONKOSTMAATREGELEN

In het kader van dit onderzoek vroegen UNIZO Limburg en VKW Limburg de Limburgse bedrijven ook opnieuw naar het **effect tot hertoe** van de **door de regering genomen maatregelen** om de **loonkostenhandicap** van onze bedrijven **terug te dringen**.

- Het deel van de **Limburgse bedrijfsleiders** dat een **positief effect ziet** van de loonkostmaatregelen op de **tewerkstelling in zijn of haar eigen bedrijf** **stijgt licht van 41% vorig jaar naar 44%**.
 - o Opvallend is dat bij de **productiebedrijven** **evenwel 62% een dergelijk positief effect** op de bedrijfstewerkstelling ziet, waar dit vorig jaar nog maar 53% was.
 - o **3 op 10 van alle Limburgse bedrijven** zegt dat dankzij de loonlastverminderingen de **tewerkstelling in het bedrijf toenam of zal doen toenemen**. Bij bedrijven met meer dan 50 werknemers is dit telkens meer dan 40%.
 - o **7% van de Limburgse bedrijven** zegt **nu al bijkomende jobs** te hebben gecreëerd door rechtstreeks toedoen van de reeds doorgevoerde loonkostverminderingen. **9%** verwacht dit op **middellange** te doen en nog eens **14%** op **lange termijn**.
 - o Voor **14%** van de Limburgse ondernemingen betekent het positief effect van de loonlastverminderingen dat het bedrijf **meer tewerkstelling heeft of zal kunnen behouden**. Voor productiebedrijven is dit 24%.
- **56%** van alle Limburgse bedrijven **verwacht van de huidige loonkostmaatregelen geen effect** op de **tewerkstelling in het eigen bedrijf**.
 - o **Vorig jaar lag dit op 59%**.
 - o De **bouwsector**, de groothandel en de **detailhandel** scoren hier bovengemiddeld.
 - o **34%** verwacht geen effect **omdat de maatregelen hiervoor niet ver genoeg gaan**. 1 op 3 bedrijven is dus ontgoocheld over de omgang van de loonkostmaatregelen.
 - o In totaal **22%** verwacht geen effect **om andere redenen** dan loonkosten.

5. RECEPTEN VOOR MEER JOBGROEI

De Limburgse bedrijven creëerden de voorbij 12 maanden een pak jobs. Daardoor wist Limburg de werkloosheidsgraad - 7,14% in september - zelfs terug te dringen tot onder het Vlaamse gemiddelde. Toch betekent dit cijfer ook dat er nog heel wat mensen niet aan de slag zijn, te meer ons land ook nog altijd bij de laagsten scoort op vlak van werkgelegenheidsgraad.

Er blijven dus heel wat meer jobs nodig. En dus blijft het zaak om verdere inspanningen te doen om de jobcreatie door de bedrijven te bevorderen. Dat betekent in de eerste plaats ervoor zorgen dat onze bedrijven op alle vlakken zo competitief mogelijk zijn.

Nog meer jobs nodig? Dit zijn de meest effectieve maatregelen volgens de Limburgse bedrijven.

Op het vlak van **LOONVORMING** vragen de Limburgse ondernemers vooral:

- 1. Met ruime voorsprong op de allereerste plaats: een verdere verlaging van de patronale bijdragen op lonen. **79%** plaatst dit in hun top 3 van belangrijkste maatregelen.
- 2. Op een **duidelijke tweede plaats** met **47%**, pleiten de Limburgse werkgevers echter ook zeer duidelijk voor lagere werknemersbijdragen, zodat de **verhouding nettoloon – brutoloon** kleiner wordt.
- 3. **Ten derde** vragen de Limburgse werkgevers (37% in top 3) uitdrukkelijk dat er meer ruimte komt om hun werknemers gedifferentieerd en variabel te verlonen op basis van prestaties. Vandaag zijn er te **weinig mogelijkheden** om hierin verschil te maken en de **beste werknemers ook beter te verlonen**.
- **En verder:** wordt, met jobcreatie voor ogen, vooral brood gezien in een vermindering van de vennootschapsbelasting bij bijkomende aanwervingen (1 op 3), maar ook de **aanpak van de desastreuze effecten van de automatische loonindexering**, de herinvoering van de 40-urenweek en een verdere vermindering van de werkgeversbijdragen bij aanwerving van doelgroepen.

Op het vlak van **HERVORMING ARBEIDSRECHT** staan op het prioriteitenlijstje:

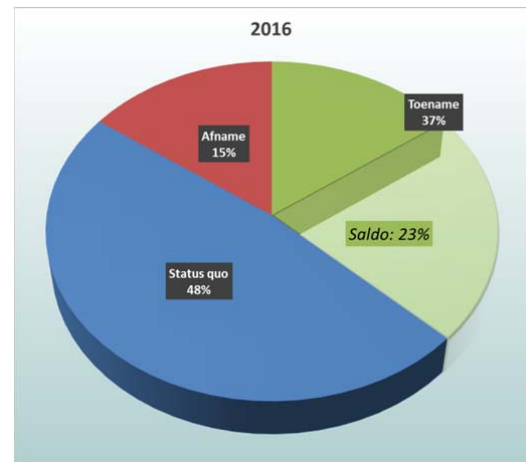
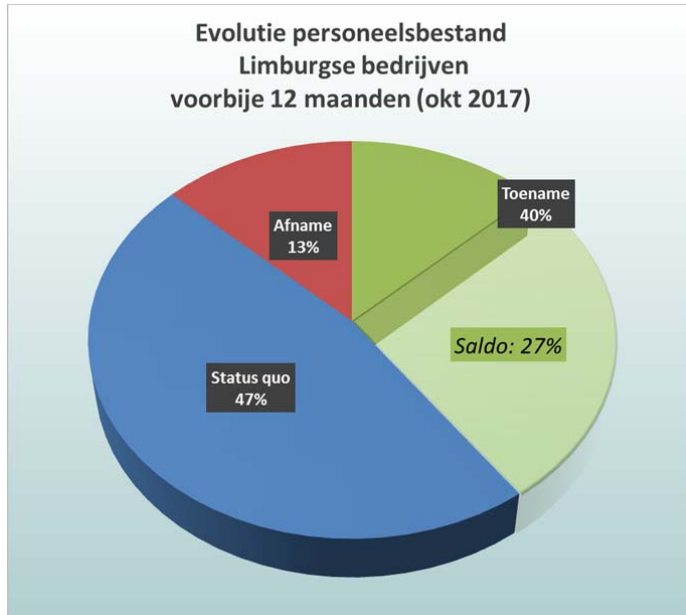
- 1. In de eerste plaats met **52%** (top 3) nog steeds de flexibilisering van de arbeidstijd (flexibele 38u-grens per week om pieken op te vangen, zonder overloen). Sinds de Wet Wendbaar en Werkbaar Werk zijn er nieuwe mogelijkheden gekomen om het werk flexibel te organiseren, maar een **vlotte toepassing ervan laat duidelijk nog te wensen over**.
- 2. Ook lagere ontslagkosten eindigen opnieuw bovenaan. **50% van de Limburgse bedrijven** selecteert dit in zijn top 3 van meest effectieve maatregelen voor extra jobgroei.
- 3. Hierop aansluitend stelt - op de derde plaats - nog eens **48%** de herinvoering van de proefperiode voorop. VKW Limburg en UNIZO Limburg pleiten hier al sinds de afschaffing in 2014 voor. In het Zomerakkoord van de regering werd **intussen de invoering van een weliswaar aangepaste proefperiode afgesproken**.
- **En verder:** vragen de Limburgse bedrijven met het oog op de creatie van extra jobs **goedkopere overuren** (39% top 3), **verregaande administratieve vereenvoudiging** (36%) en een **beperking van de wildgroei aan verlofsystemen** (30%). Ook een **strikttere werkloosheidsreglementering** is een maatregel die past en noodzakelijk is in het kader van de creatie van meer jobs (18%).

Dit rapport is gebaseerd op de resultaten van een bevraging door VKW Limburg en UNIZO Limburg uitgevoerd eind september 2016. De verwerking in dit rapport houdt rekening met de volledige antwoorden van 396 Limburgse ondernemers en bedrijfsleiders.

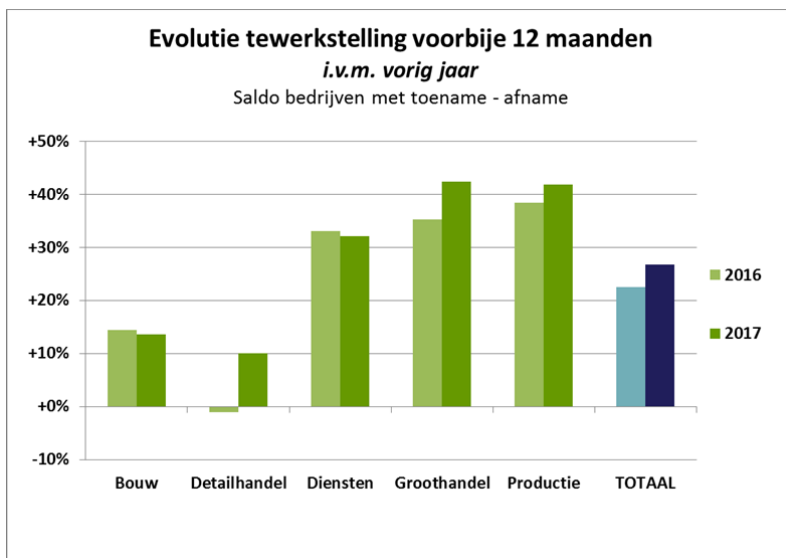
1. De Limburgse arbeidsmarkt

1.1. De arbeidsmarktvraag de voorbije 12 maanden

De voorbije 12 maanden hebben de Limburgse bedrijven hun inspanningen inzake jobcreatie nog verder opgedreven. Een jaar geleden rapporteerde 37% van de bedrijven een stijging van het personeelsaantal in de 12 maanden voordien. **Vandaag blijkt in niet minder dan 2 op 5 (40%) van de Limburgse ondernemingen de tewerkstelling in diezelfde periode gestegen.**



Slechts in 13% van de bedrijven ging het personeelsbestand achteruit in vergelijking met een jaar geleden. Vorig jaar was dit nog 15%. In iets minder dan de helft (47%) van de bedrijven bleef de tewerkstelling constant.



Per saldo bedraagt de tewerkstellingstoename hierdoor maar liefst +27%: er zijn 27 procentpunt méér bedrijven met een toename dan bedrijven met een afname van de tewerkstelling. In oktober 2016 klokte dit saldo ook al hoog af op +23%. Maar dit jaar doen de Limburgse bedrijven daar dus nog een ferme schep bovenop.

Per saldo is het overschot van bedrijven met een **tewerkstellingstoename** met +27%

ook een **stuk hoger dan een jaar geleden werd verwacht**. In oktober 2016 werd nog een saldo van +19% voorspeld. De Limburgse bedrijven hebben dus opnieuw een stuk forser aangeworven dan zij een jaar geleden zelf hadden ingeschat.

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2017)					
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	okt/16
Bouw	17%	52%	31%	+14%	+14%
Detailhandel	10%	70%	20%	+10%	-1%
Diensten	12%	44%	44%	+32%	+33%
Groothandel	12%	35%	54%	+42%	+35%
Productie	15%	28%	57%	+42%	+38%
TOTAAL	13%	47%	40%	+27%	+23%
<i>oktober 2016</i>	15%	48%	37%	+23%	

SECTOREN

Wanneer we de sterke **tewerkstellingsgroei bij de Limburgse bedrijven** verder analyseren, zien we dat deze **sterk verschilt per sector**. In tegenstelling tot een jaar geleden, toen de detailhandel een nipt negatief cijfer vertoonde, laten echter **alle sectoren** een **duidelijk positief jobgroeisaldo optekenen**.

Zowel in de **groothandel** als in de **productie** kent ruim **meer dan de helft** van de bedrijven een **toename** van de tewerkstelling. Beiden laten een positief **jobgroeisaldo** optekenen van maar liefst **+42%**, hetgeen respectievelijk 7 en 4 procentpunt meer is dan in 2016.

Ook in de **dienstensector** is er per saldo een **groot overschot (+32%)** aan bedrijven die hun **personeelsbestand de voorbije 12 maanden uitbreiden**. Een zeer minieme daling t.o.v. 2016 toen een jobgroei saldo van 33% werd opgetekend.

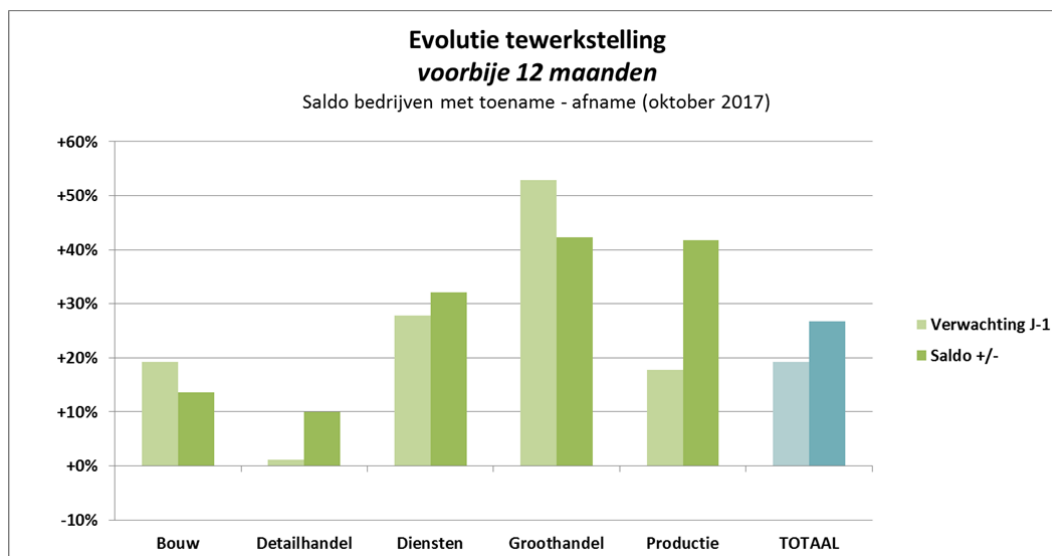
In vergelijking daarmee zien we in de **bouwsector** een veel **lager jobgroeisaldo**, dat met **+14%** echter nog **ruim positief** is en niet beweegt t.o.v. een jaar geleden. Met 17% is het aandeel bedrijven dat het vandaag met **minder werknemers** doet dan een jaar geleden in de bouw **het hoogst** (tegenover 31% stijging van personeelsaantal).

Waren er in de **detailhandel** een jaar geleden nog meer bedrijven die hun personeelsbestand over de voorbije 12 maanden zagen achteruitlopen dan bedrijven die hun tewerkstelling wisten uit te breiden, dan wordt hier **nu met +10% ook een positief jobgroeisaldo** voorgelegd. 10% van het aantal detailhandelsbedrijven zagen hun **tewerkstelling teruglopen**, het **laagste cijfer van alle sectoren**. Daar staat evenwel tegenover dat bij de detailsbedrijven op basis van aantal jobs ook het **laagste percentage groeiers** terug te vinden is.

Algemeen kunnen we stellen dat er **zowel in de bouw als in de detailhandel**, in vergelijking met de andere drie sectoren, een gelijkaardig (klein) aandeel bedrijven is met een afnemend personeelsbestand, maar dat heel wat **meer bedrijven hun tewerkstelling status quo** hielden. En vooral in detailhandel heel wat **minder bedrijven extra personeel aanwierven**.

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2017)					
	Verwachting 1 jaar geleden	Δ	SALDO toename - afname	Δ	Verwachting komende 12 maanden
Bouw	+19%	-6%	+14%	17%	+31%
Detailhandel	+1%	9%	+10%	-11%	-1%
Diensten	+28%	4%	+32%	-4%	+28%
Groothandel	+53%	-11%	+42%	0%	+42%
Productie	+18%	24%	+42%	-3%	+39%
TOTAAL	+19%	7%	+27%	0%	27%

Vooraf in de productiesector lag de tewerkstellingstoename (saldo van +42%) **veel hoger dan een jaar geleden gedacht** (+18%), een verschil van niet minder dan 24 procentpunt. De productiebedrijven verwachtten een jaar geleden een serieuze terugval in de tewerkstellingsgroei, maar die vrees is dus niet uitgekomen. In de **groothandel** wordt, ondanks de stijging van het jobgroeisaldo tot 42%, 11 procentpunt ingeboet t.o.v. de zeer hoge verwachtingen van een jaar geleden, toen een overschot werd genoteerd van maar liefst +53% groothandelsbedrijven die in omvang dachten te groeien.



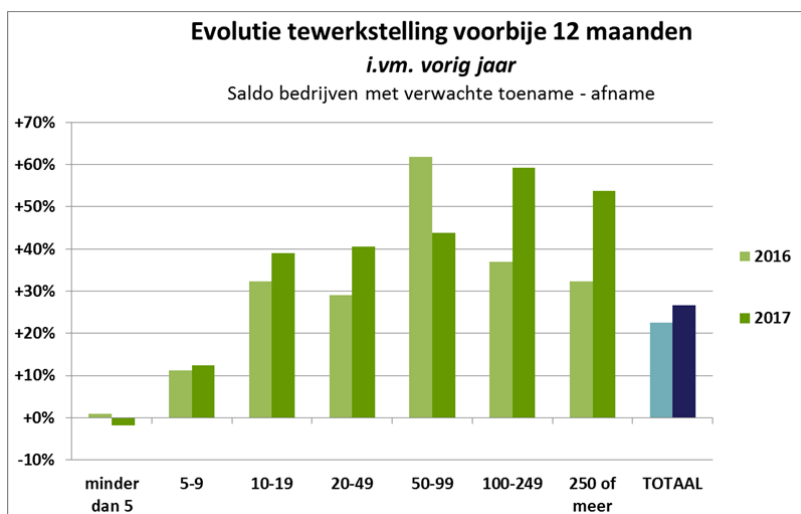
De enige andere sector die een lager dan verwacht jobgroeisaldo laat optekenen is de **bouwsector** (14% t.o.v. de verwachte +19%). **Detailhandel** deed het ondanks het laagste jobgroeisaldo ruim boven verwachting (+10% t.o.v. +1%), evenals de **dienstensector** (+32% i.p.v. +28%).

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2017)					
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	okt/16
minder dan 5	15%	71%	13%	-2%	+1%
5-9	14%	59%	27%	+13%	+11%
10-19	8%	44%	47%	+39%	+32%
20-49	13%	34%	53%	+41%	+29%
50-99	19%	19%	63%	+44%	+62%
100-249	11%	19%	70%	+59%	+37%
250 of meer	13%	21%	67%	+54%	+32%
TOTAAL	13%	47%	40%	+27%	+23%
oktober 2016	15%	48%	37%	+23%	

GROOTTE BEDRIJVEN

In tegenstelling tot vorig jaar zijn er, wanneer we kijken naar de **grootte van de bedrijven**, **niet meer overal méér bedrijven met een groei** dan met een afname van de tewerkstelling.

Met name bij de **kleinste bedrijven** (minder dan 5 werknemers) blijkt het **jobgroeisaldo van de voorbije 12 maanden negatief: -2%**, daar waar vorig jaar nog een nipt overschot van +1% werd opgetekend. De **overige groottecategorieën** scoren telkens een (ruim) positief én duidelijk hoger jobgroeisaldo dan een jaar geleden. Met uitzondering van de bedrijven met 50-99 wn. die er vorig jaar echt bovenuit torenden, maar de voorbij 12 maanden in vergelijking daarmee toch een beetje gas terugnamen.



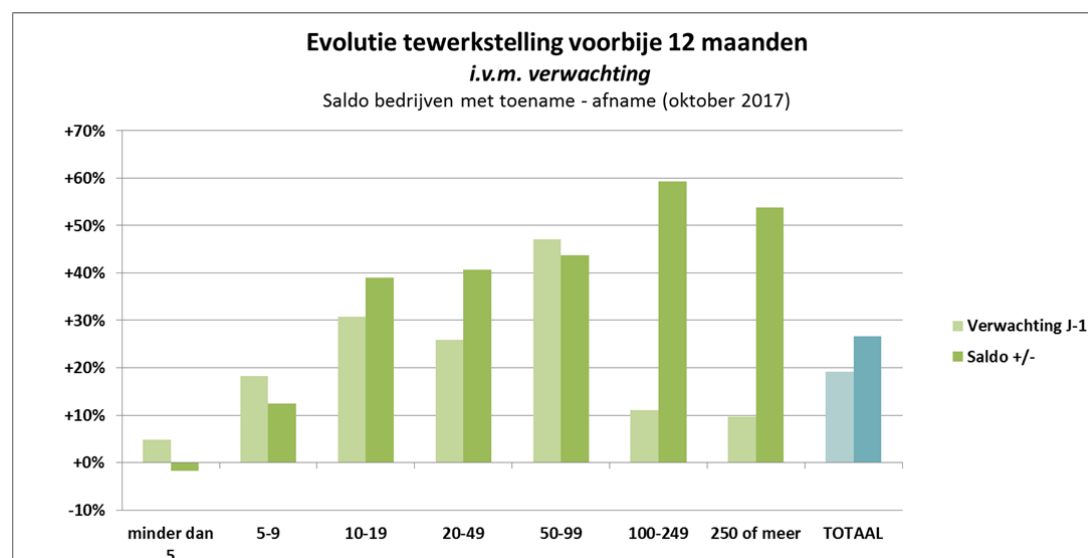
In de categorie **5 tot 9 werknemers** bedraagt het jobgroeisaldo al **+13%**. Bijna **3 op 10 bedrijven** kent hier een groei van de tewerkstelling in de voorbije 12 maanden.

De KMO's van de groottecategorieën **10 tot 100 werknemers** scoren vlot een **jobgroeisaldo** van rond de **+40%**. De **grote bedrijven** doen nog sterker met een jobgroeisaldo **ruim boven de 50%**. Bij al deze bedrijven wordt door de helft tot 70% van de bedrijven een **aangroei van het personeelsbestand** over de voorbije 12 maanden vastgesteld.

Evolutie tewerkstelling voorbije 12 maanden (okt 2017)					
	Verwachting 1 jaar geleden	Δ	SALDO toename - afname	Δ	Verwachting komende 12 maanden
minder dan 5	+5%	-7%	-2%	11%	+9%
5-9	+18%	-6%	+13%	8%	+20%
10-19	+31%	8%	+39%	-10%	+29%
20-49	+26%	15%	+41%	-3%	+38%
50-99	+47%	-3%	+44%	9%	+53%
100-249	+11%	48%	+59%	-11%	+48%
250 of meer	+10%	44%	+54%	-23%	+31%
TOTAAL	+19%	7%	+27%	0%	+27%

Het zijn ook de **kleine bedrijven** die een **lager jobgroeisaldo** hebben gerealiseerd dan door henzelf verwacht een jaar geleden. Dit geldt ook, zij het in beperktere mate, voor de bedrijven met **50-99 werknemers**, waar de verwachtingen evenwel ook het hoogst gespannen waren.

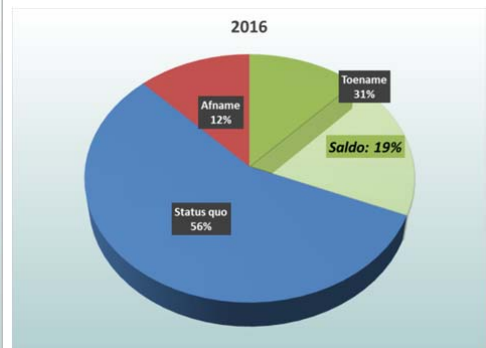
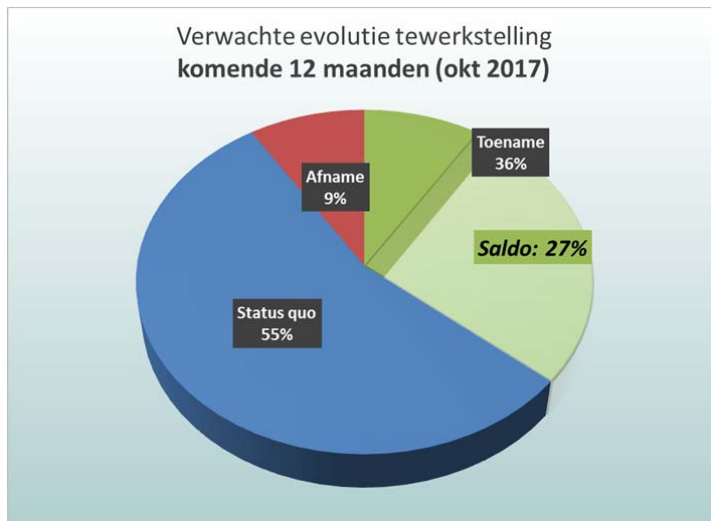
In alle **overige groottecategorieën** ligt het **jobsaldo** duidelijk een stuk hoger dan verwacht. De **grote bedrijven** temperden vorig jaar sterk hun verwachtingen qua (verdere) tewerkstellingsgroei, maar bleken de voorbije 12 maanden in **realiteit zelfs ruim 40 procentpunt hoger** te scoren.



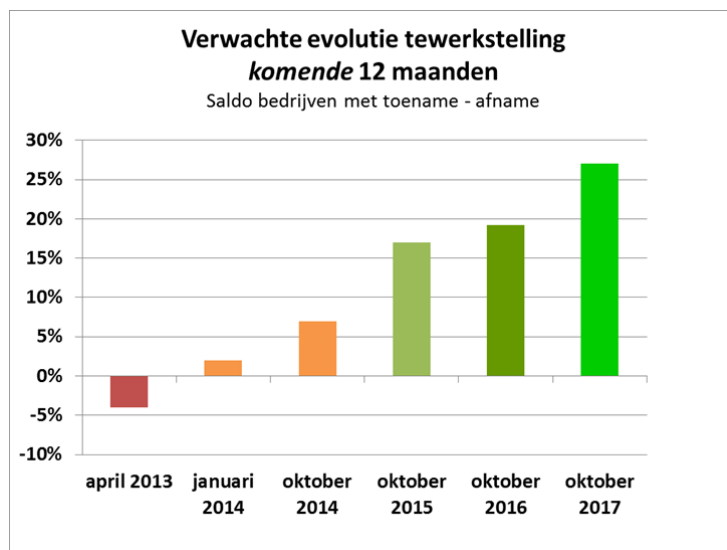
1.2. De arbeidsmarktvraag in de komende 12 maanden

Voor de komende 12 maanden verwachten de Limburgse bedrijven dat de groei van de vraag naar arbeidskrachten zich nog sterk doorzet.

Ruim 1 op 3 (36%) van hen verwacht dat de tewerkstelling het komende jaar zal toenemen. Dat is iets minder dan de realiteit van de voorbije 12 maanden (40%), maar duidelijk hoger dan de verwachtingen in oktober 2016 (31%). Daar staat tegenover dat **minder bedrijven een daling van hun personeelsaantal** verwachten (slechts 9% t.o.v. 13% reëel en 12% verwacht een jaar geleden).



Per saldo betekent dit dat voorspeld wordt dat het **hoge jobgroeisaldo** dat de voorbije 12 maanden werd opgetekend, ook de **komende 12 maanden op het huidige niveau van +27%** zal worden **aangehouden**. Die vooruitzichten zijn evenwel **ruim hoger dan het jobgroeisaldo van +19%** dat een jaar geleden (2016) werd verwacht.



Er zijn dus **27 procentpunt** meer Limburgse bedrijven die de komende 12 maanden een tewerkstellinggroei in het vooruitzicht stellen dan bedrijven die een –afname verwachten.

De nieuwe **forse verbetering** van de verwachte evolutie van de tewerkstelling ten opzichte van een jaar geleden, betekent dat we al voor de **zesde keer op rij** een **stijging** optekenen **van het globale verwachte jobgroeisaldo sinds begin 2013**. De Limburgse bedrijven **blijven dus uitgaan van een verdere toename van de vraag naar arbeidskrachten**. In oktober 2015 bedroeg dit saldo nog 17% en in oktober 2014 slechts +7%. Eerdere bevragingen in januari 2014 en april 2013 lieten respectievelijk +2% en -4% optekenen.

Ter vergelijking: de tewerkstellingsvooruitzichten voor de komende *drie* maanden (vierde kwartaal 2017) in de Polsslag Ondernemend Limburg (POL) vertonen een vergelijkbaar saldo van +15,6.

Iets meer dan de **helft (55%)** van de Limburgse bedrijven verwacht een **status quo** in hun personeelsaantal gedurende het komende jaar. Dit is vergelijkbaar met een jaar geleden.

Verwachting evolutie tewerkstelling in eigen bedrijf in komende 12 maanden (oktober 2017)							
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	okt/16	okt/15	okt/14
Bouw	7%	56%	38%	+31%	+19%	+15%	-7%
Detailhandel	14%	73%	13%	-1%	+1%	-6%	+6%
Diensten	9%	54%	37%	+28%	+28%	+23%	+16%
Groothandel	8%	42%	50%	+42%	+53%	+30%	+27%
Productie	9%	43%	48%	+39%	+18%	+21%	+1%
TOTAAL	9%	55%	36%	+27%	+19%	+17%	+7%

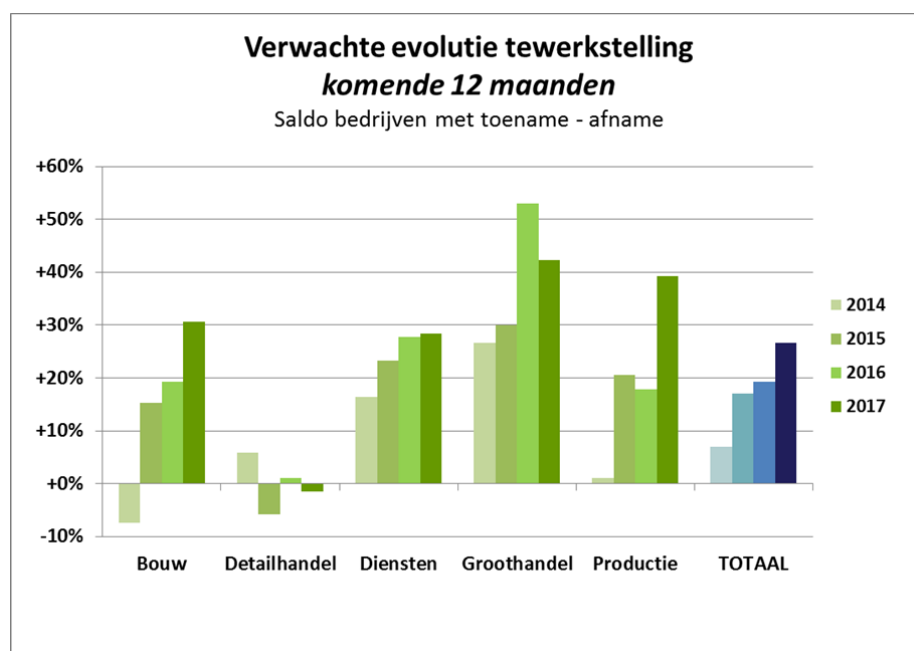
SECTOREN

De **forse stijging** van het verwachte jobgroeisaldo is niet terug te vinden in **één** van sectoren. Met name in **zowel de detailhandel als de groothandel** zien we **daling** van verwachte tewerkstellingsgroei, maar de **dynamiek in beide sectoren is wel totaal verschillend**.

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2017)					
	Verwachting 1 jaar geleden	△	SALDO toename - afname	△	Verwachting komende 12 maanden
Bouw	+19%	-6%	+14%	17%	+31%
Detailhandel	+1%	9%	+10%	-11%	-1%
Diensten	+28%	4%	+32%	-4%	+28%
Groothandel	+53%	-11%	+42%	0%	+42%
Productie	+18%	24%	+42%	-3%	+39%
TOTAAL	+19%	7%	+27%	0%	27%

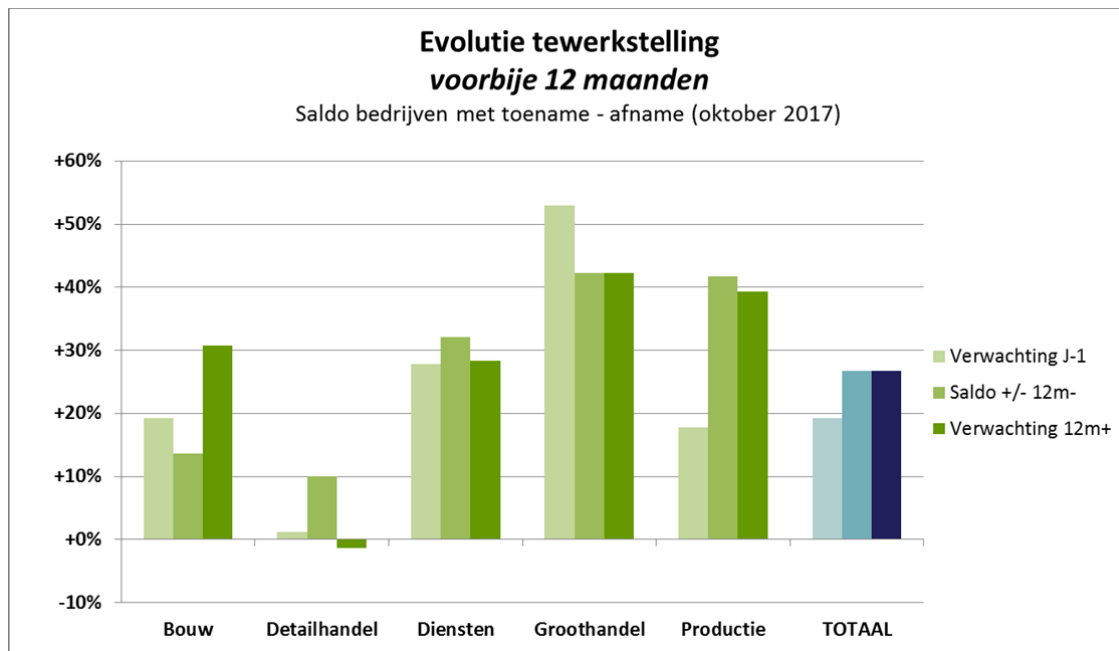
In de **detailhandel** wordt voor het **komende jaar géén tewerkstellingsgroei verwacht**, ondanks het ruim hoger dan verwacht jobgroeisaldo van +10% voor de voorbije 12 maanden. Integendeel: het **verwacht jobgroeisaldo voor komende 12 maand kleurt met -1% rood**, daar waar vorig jaar nog werd uitgegaan van +1%.

In de **groothandel** daarentegen zien we weliswaar een daling van het voor de komende 12 maanden verwachte jobgroeisaldo met 11 procentpunt in vergelijking met het (erg hoge) cijfer van een jaar geleden. Maar **met een verwacht jobgroeisaldo van +42% staan de verwachtingen** daarmee wel het **hoogst gespannen van alle sectoren**. Daarmee wordt bovendien het **hoge niveau van de voorbije 12 maanden aangehouden**.



Naast detailhandel gaan de verwachtingen voor de komende 12 maanden qua jobgroei ook **ietwat achteruit** in de **diensten- en productiesectoren**, tenminste **voor zover we dit vergelijken met het gerealiseerde jobgroei cijfer van de voorbije 12 maanden**. Met respectievelijk **+28%** en **+39%** verwacht evenwel een groot aandeel van de bedrijven een verdere toename van de tewerkstelling in hun bedrijf in het komende jaar. **Vergeleken met het sentiment van een jaar geleden** betekenen deze cijfers bovendien een status quo in de dienstensector en een **forse stijging van 21 procentpunt voor productiebedrijven**. In tegenstelling tot vorig jaar temperen de maakbedrijven hun verwachtingen inzake verdere jobgroei dus niet langer.

De **Limburgse bouw** tekent, met **overschot van +31%** van de bedrijven die tewerkstellinggroei voor hun bedrijf in het vooruitzicht stellen, voor de **sterkste toename van de verwachte jobgroei**, zowel in vergelijking met de effectieve jobgroei in de voorbije periode, als in vergelijking met de voorspelling van een jaar geleden.



Verwachting evolutie tewerkstelling in eigen bedrijf in komende 12 maanden (oktober 2017)							
	Afname	Status quo	Toename	Saldo +/-	okt/16	okt/15	okt/14
minder dan 5	7%	77%	16%	+9%	+5%	+4%	+5%
5-9	8%	64%	28%	+20%	+18%	+5%	+10%
10-19	14%	44%	42%	+29%	+31%	+31%	+17%
20-49	8%	47%	45%	+38%	+26%	+21%	+13%
50-99	3%	41%	56%	+53%	+47%	+28%	+10%
100-249	11%	30%	59%	+48%	+11%	+17%	-3%
250 of meer	18%	33%	49%	+31%	+10%	+32%	-14%
TOTAAL	9%	55%	36%	+27%	+19%	+17%	+7%

GROOTTE BEDRIJVEN

De **verwachte verdere toename in personeel** doet zich de komende 12 maanden voor **over alle groottes van bedrijven**.

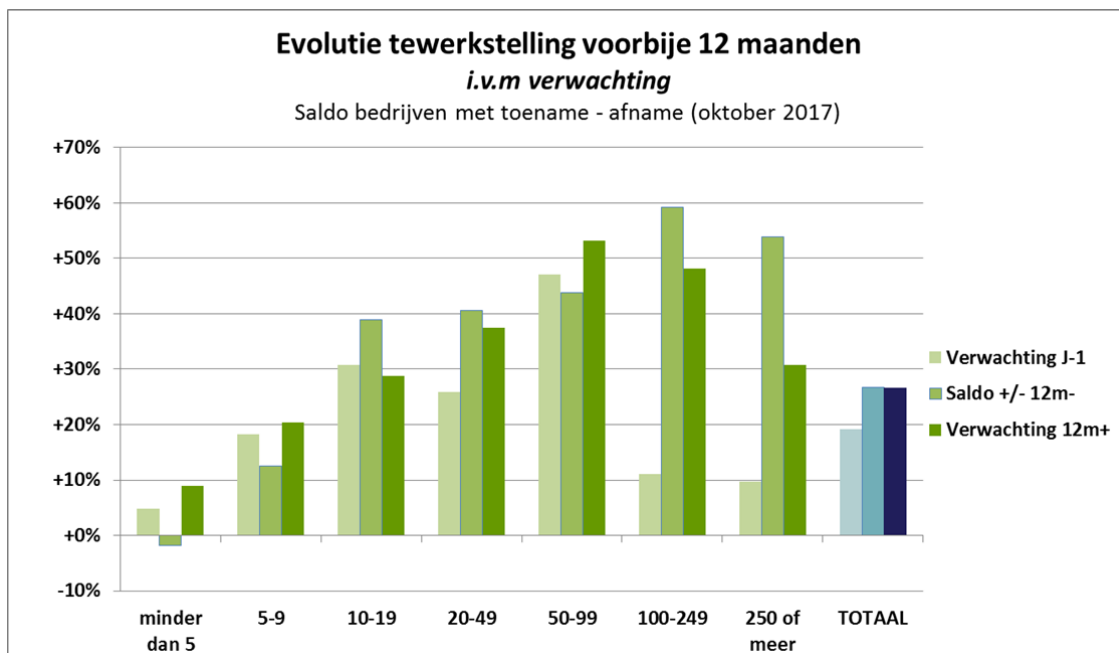
Voor de **kleine bedrijven** verwachten het komende jaar **sterker te kunnen groeien in aantal werknemers dan het afgelopen jaar**. Respectievelijk 16% (minder dan 5 werknemers) en 28% (5 à 9 werknemers) van de kleine bedrijven verwachten een personeelstoename in het komende jaar. Het jobgroeisaldo ligt weliswaar lager dan gemiddeld voor alle bedrijven, maar gezien hun omvang is dit weinig verwonderlijk.

Ook de bedrijven met **meer dan 10 werknemers** zijn over het algemeen nog een heel stuk positiever over hun verwachte personeelsaangroei dan een jaar geleden, maar **temperen de (hoge) verwachtingen wel enigszins in vergelijking met jobgroei van de voorbij 12 maanden**.

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2017)					
	Verwachting 1 jaar geleden	Δ	SALDO toename - afname	Δ	Verwachting komende 12 maanden
minder dan 5	+5%	-7%	-2%	11%	+9%
5-9	+18%	-6%	+13%	8%	+20%
10-19	+31%	8%	+39%	-10%	+29%
20-49	+26%	15%	+41%	-3%	+38%
50-99	+47%	-3%	+44%	9%	+53%
100-249	+11%	48%	+59%	-11%	+48%
250 of meer	+10%	44%	+54%	-23%	+31%
TOTAAL	+19%	7%	+27%	0%	+27%

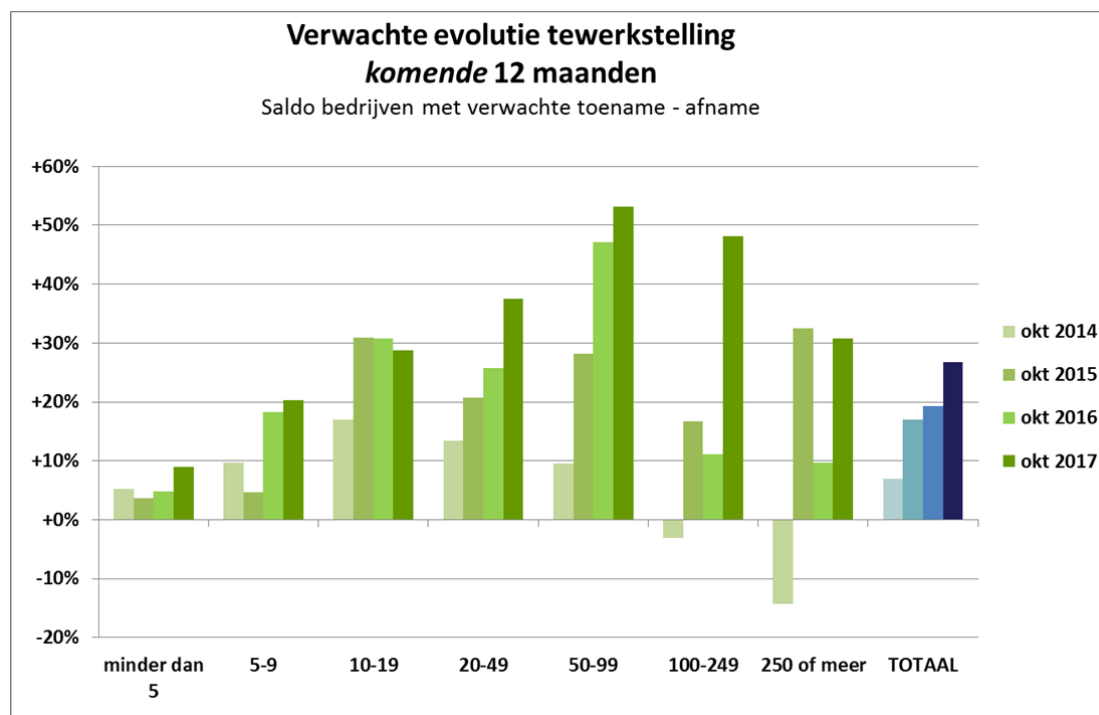
Daar waar de **kleinste bedrijven** de voorbije 12 maanden een licht negatief jobgroeisaldo (-2%) voor lief moesten nemen, zijn de **verwachtingen met +9% een stuk positiever voor de komende periode**. Ook in vergelijking met oktober 2016 betekent dit een verbetering van het sentiment (toen +5%).

Ook de **bedrijven met 5 tot 9 werknemers** voorspellen met een **verwacht saldo van +20% een ruimere jobgroei dan de voorbije 12 maanden** (+13%) en zijn daarmee ook nog iets positiever dan een jaar geleden.



Met uitzondering van de **bedrijven met 10 tot 19 werknemers**, die als enige een **minieme terugval** vertonen, liggen de **verwachtingen inzake personeelsaangroei** voor de komende 12 maanden in oktober 2017 **bij alle andere groottecategorieën duidelijk hoger** dan in oktober 2016.

Het meest uitgesproken is dat bij de **grote bedrijven van meer dan 100 werknemers**, die vorig jaar nog een duidelijke slag om arm hielden, maar nu zeer **ruim in de plus** scoren met een verwacht jobgroeisaldo van +48% (100-249 wn.) en +31% (250 of meer werknemers). Wel geven ze aan dat het **huidige tempo met jobgroeisaldi van meer dan +50% wellicht niet zal kunnen worden aangehouden** in de komende 12 maanden.



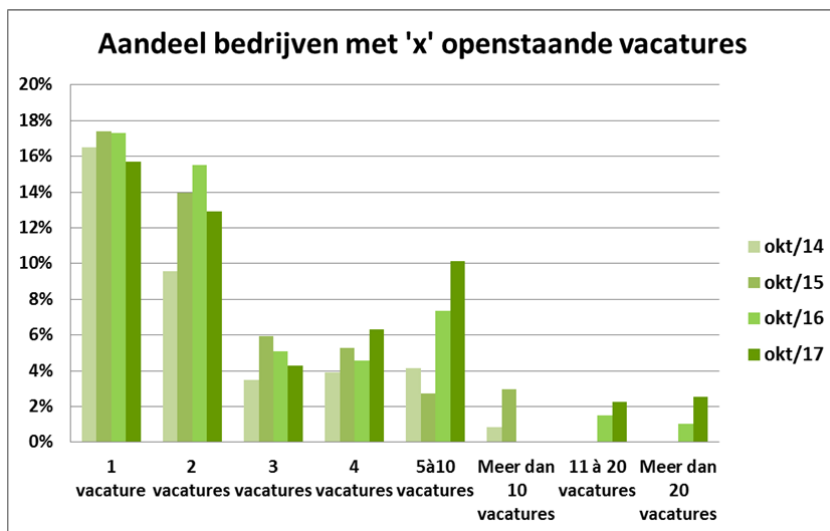
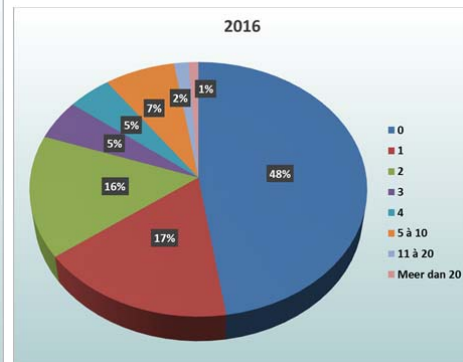
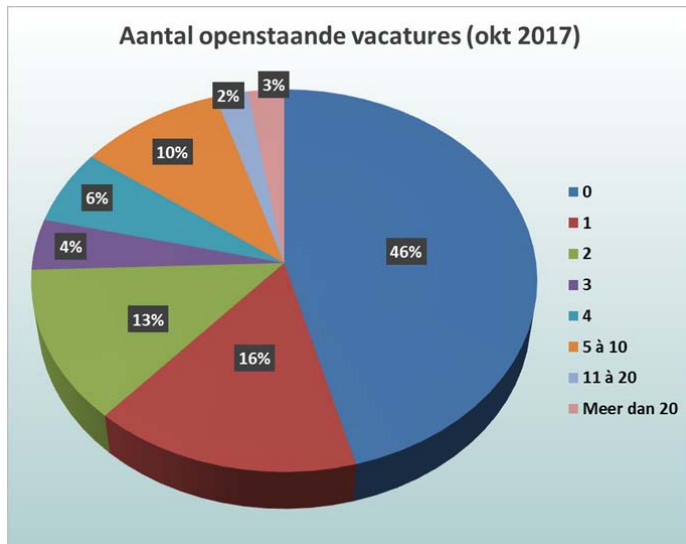
Ook de **middelgrote bedrijven** (10-99 werknemers) zien, in tegenstelling tot de kleine bedrijven, **geen (nog) verdere versnelling van de jobgroei** in de komende 12 maanden. Met **uitzondering evenwel van de bedrijven met 50 tot 99 werknemers**, die er wel nog een schep van 9 procentpunt bovenop denken te kunnen doen. Zij stellen een **jobgroeisaldo van niet minder dan +53%** voorop tussen nu en oktober 2018, het hoogste van alle groottecategorieën.

Bij de **grootste bedrijven** (250 wn. of meer) verwacht nagenoeg **de helft een verdere toename** van het personeelsbestand in de komende 12 maanden, terwijl **18% een inkrimping** vreest.

1.3. De arbeidsmarktvraag vandaag

De Limburgse arbeidsmarktvraag ligt vandaag nog een stuk hoger dan een jaar geleden. Dat blijkt ook uit een analyse van het aantal openstaande vacatures.

Het aantal bedrijven dat vacatures heeft openstaan neemt nog toe. Tegelijkertijd zien we een toenemende concentratie bij bedrijven die meerdere vacatures in de aanbieding hebben. Het aandeel van bedrijven met 1, 2 of 3 vacatures neemt af ten voordele van de bedrijven met 4 of meer vacatures.

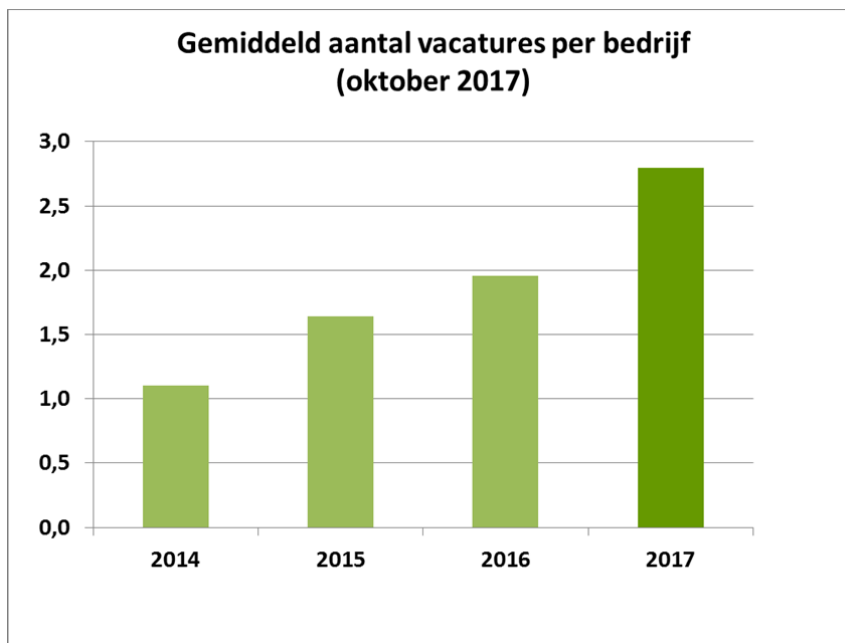


Ruim meer dan 1 op 2 (54%) Limburgse ondernemingen hebben vandaag een of meerdere vacatures open staan. Dat is opnieuw meer dan op hetzelfde moment vorig jaar (52%). In 2015 had 48% van de bedrijven minstens één opstaande vacature, in 2014 slechts 38%.

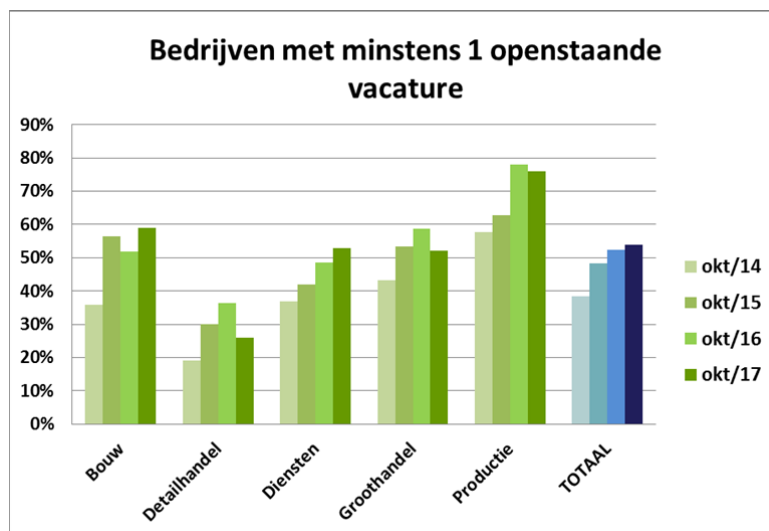
Hoeveel vacatures heeft u momenteel open staan? (oktober 2017)								
	0	1	2	3	4	5 à 10	11 à 20	Meer dan 20
Bouw	41%	18%	18%	5%	6%	11%	0%	1%
Detailhandel	74%	17%	6%	3%	0%	0%	0%	0%
Diensten	47%	16%	11%	4%	3%	12%	2%	5%
Groothandel	48%	20%	12%	4%	8%	8%	0%	0%
Productie	24%	10%	16%	6%	18%	15%	8%	3%
TOTAAL	46%	16%	13%	4%	6%	10%	2%	3%
<i>x of meer</i>		54%	38%	26%	21%	15%	5%	3%
2016	48%	17%	16%	5%	5%	7%	2%	1%
<i>x of meer</i>		52%	35%	20%	15%	10%	3%	1%

- Bij bijna **4 op 10 bedrijven** staan er vandaag **2 of meer jobs** open (38%).
- Meer dan een **kwart** van de Limburgse bedrijven in de bevraging zoekt vandaag kandidaten om **3 of meer jobs** in te vullen (10%).
- **15% van de bedrijven** heeft **5 of meer** vacatures (vorig jaar 10%)
- **5%** tracht **meer dan 10** vacante jobs in te vullen (vorig jaar 3%)

De steeds grotere arbeidsmarktvraag uit zich nog meer in het **gemiddeld aantal jobs dat bedrijven hebben open staan**. Daarin stellen we opnieuw een stijging vast en die is nog een stuk sterker dan bij de voorgaande peilingen.



Over de 395 kleine en grote bedrijven die hun gegevens meedeelden, meten we in totaal 1100 openstaande vacatures. **Gemiddeld gezien staan er dus per bedrijf 2,78 vacatures open**. Vorig jaar bedroeg dit gemiddelde 1,96 vacatures per bedrijf, daar waar het eind 2015 om een gemiddelde van 1,64 openstaande vacatures ging. In 2014 waren er nauwelijks 1,1 vacatures per bedrijf.



SECTOREN

Opvallend is dat de verdere **toename van het aandeel bedrijven met minstens 1 vacature** zich uitsluitend **voordoet bij twee sectoren**: de bouw en de dienstensector. Voornamelijk in de handelssectoren, maar ook bij de productiebedrijven daalt het aandeel bedrijven met minstens 1 vacature.

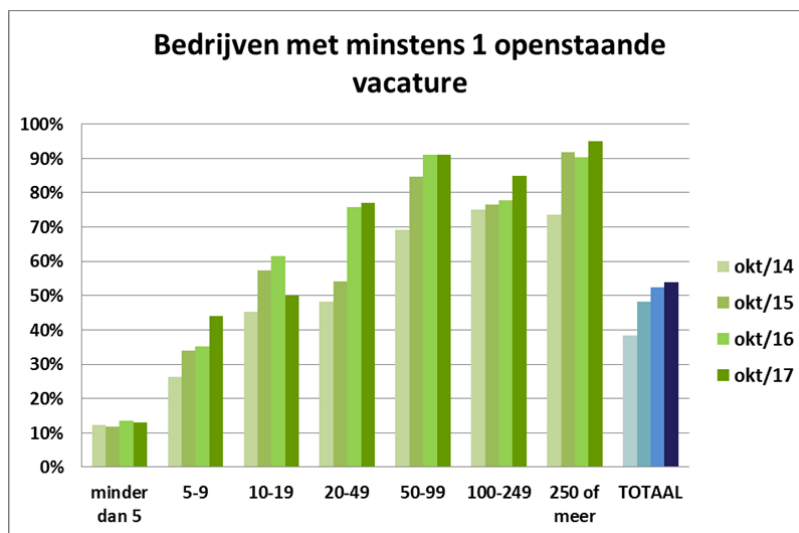
Dat neemt niet weg dat de **productiesector** uitgesproken zijn positie handhaaft als sector waar relatief gezien de **meeste bedrijven op zoek zijn naar nieuwe mensen**. Dat is immers nog steeds het geval voor meer dan **drie kwart van de maakbedrijven (76%)**. Meer dan een **kwart van de productiebedrijven is zelfs op zoek naar minstens vijf werkrachten**.

Grootste stijger is de **bouwsector** waar **59% van de bedrijven vacature(s)** in de aanbieding heeft, waar dit vorig jaar slechts bij 52% het geval was. Daarmee springt de bouw over de groothandel naar de tweede plaats. In de **dienstensector en de groothandel zijn eveneens meer dan de helft** van de bedrijven op zoek naar personeel. Enkel in de **detailhandel** geldt dit **slechts voor iets meer dan een kwart (26%)** van de bedrijven, wat fors minder is dan de 36% een jaar geleden.

GROOTTE BEDRIJVEN

Gekeken naar de **grootte van de bedrijven**, stellen we vast dat het **aandeel bedrijven met minstens één openstaande vacature**, dat uiteraard evenredig toeneemt met de omvang van bedrijven, **ondanks de reeds zeer hoge cijfers, het meest uitgesproken stijgt bij de grote bedrijven**. Zo heeft slechts 5% van de grootste bedrijven géén vacature lopen.

Ook bij de bedrijven met 20 à 99 werknemers **stijgt het aandeel bedrijven met vacatures nog**, tot respectievelijk 78% en 91%. Maar ook bij de **kleine bedrijven met 5 à 9 werknemers heeft meer dan 40% een vacature**.



Enkel bij de bedrijven met 10 tot 19 werknemers zien we een opvallende daling van het aandeel bedrijven dat jobs in de aanbieding heeft van 62% vorig jaar naar 50% in oktober 2017.

Hoeveel vacatures heeft u momenteel open staan? (oktober 2017)								
# wn	0	1	2	3	4	5-10	11à20	Meer dan 20
minder dan 5	83%	14%	4%	0%	0%	0%	0%	0%
5-9	56%	22%	19%	3%	0%	0%	0%	0%
10-19	50%	28%	10%	5%	5%	2%	0%	0%
20-49	23%	22%	27%	9%	6%	11%	2%	0%
50-99	9%	6%	25%	13%	22%	25%	0%	0%
100-249	15%	0%	15%	0%	22%	33%	11%	4%
250 of meer	5%	3%	0%	5%	13%	38%	13%	23%
TOTAAL	46%	16%	13%	4%	6%	10%	2%	3%

1.4. Krapte op de Limburgse arbeidsmarkt neemt fors toe

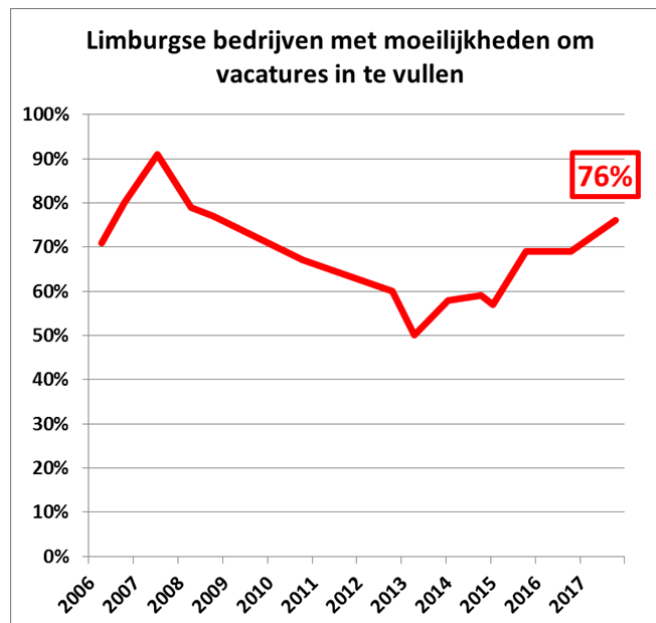
Met de blijvende grote vraag bij de Limburgse bedrijven naar extra werkkrachten, is het niet verwonderlijk dat de arbeidsmarktkrapte verder toeneemt op de Limburgse arbeidsmarkt.

Stelden we vorig jaar nog een status quo vast in het **aandeel bedrijven dat stelt moeilijkheden te ondervinden om hun openstaande vacatures in te vullen**, dan **bevestigen de cijfers** van oktober 2017 duidelijk de signalen van snel **toenemende druk op de Limburgse arbeidsmarkt**.

Meer dan 3 op 4 (76,3%) van de Limburgse bedrijven ondervinden vandaag moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen met geschikt personeel.

De **arbeidsmarktkrapte** op de Limburgse arbeidsmarkt **schiet daarmee verder de hoogte in**. Eind vorig jaar bedroeg de indicator voor de arbeidsmarktkrapte op de Limburgse arbeidsmarkt nog 69,1%. In april 2013 ondervond slechts 50% van de Limburgse bedrijven problemen om openstaande jobs in te vullen.

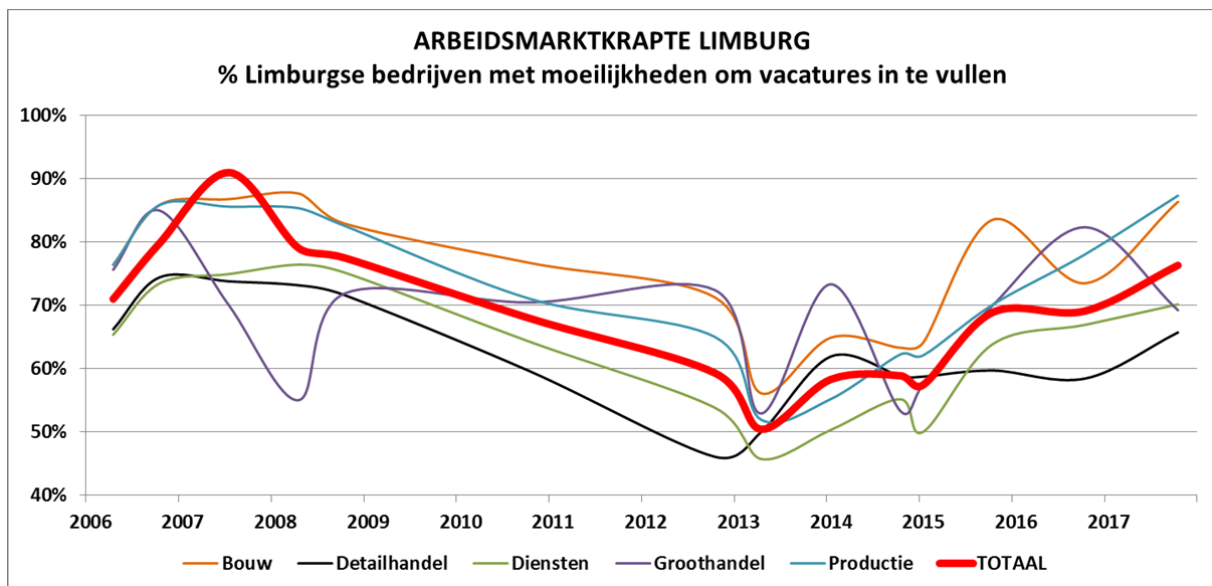
Met deze belangrijke stijging komt de Limburgse **arbeidsmarktkrapte terug in de buurt van het niveau van de jaren 2006-2008**, al blijven we nog even verwijderd van de absolute piek van medio 2007, toen niet minder dan 91% van de bedrijven belangrijke problemen signaleerden bij het ingevuld krijgen van vacatures.



Hoe dan ook is drie kwart van de Limburgse bedrijven die jobs niet of slechts heel moeizaam ingevuld krijgen een zeer verontrustend gegeven, dat erop duidt dat we meer en meer naar een knelpunteconomie evolueren, waarbij bedrijven willens nillens groeikansen moeten laten liggen. Het onderstreept eens te meer de mismatch op de arbeidsmarkt.

SECTOREN

Gekeken naar sector, valt op dat de **sterk toenemende arbeidsmarktkrapte in alle sectoren** wordt gesignaleerd, met **uitzondering van de groothandel**, waar een daling naar 69% te zien is. Dat is des te opmerkelijker aangezien deze sector vorig jaar nog de kroon spande met 82%.



Slechts in de detailhandel wordt een nog lagere spanningsgraad opgetekend, maar ook hier kent **2 op 3 bedrijven** (66%) moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen met geschikt personeel. Eveneens een behoorlijke stijging aangezien dit vorig jaar 58% was.

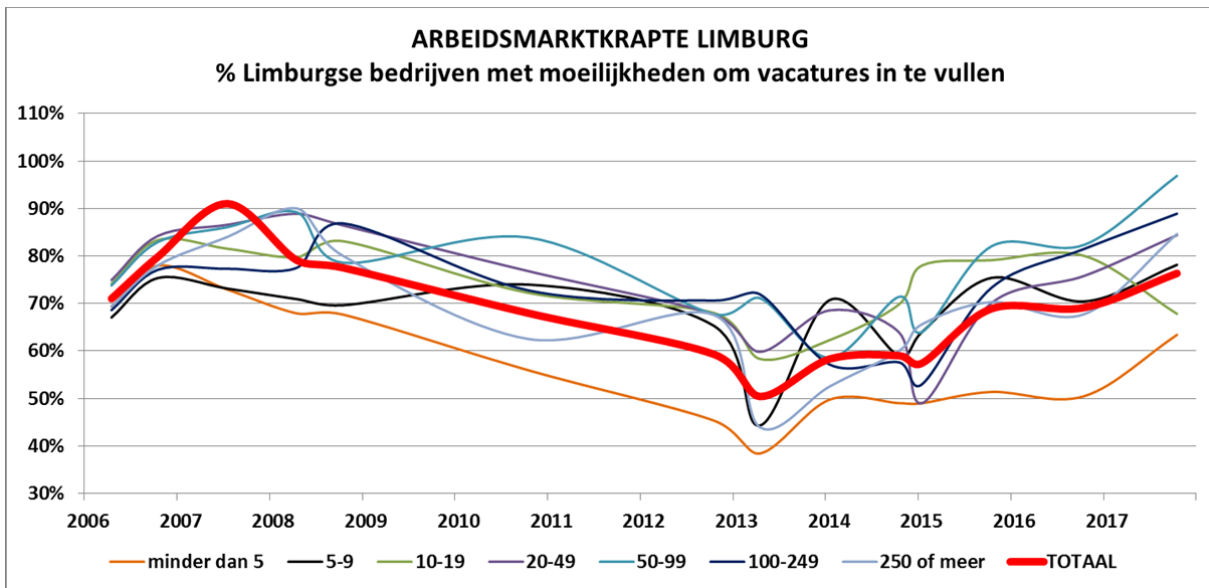
Veruit het hardst wordt de arbeidsmarktkrapte gevoeld door de bedrijven uit de sectoren **bouw en productie**. Respectievelijk niet minder dan **86% en 87%** geeft aan vacatures slechts met de grote moeite ingevuld te krijgen, een **stijging in vergelijking met een jaar geleden van maar liefst 13 en 9 procentpunt**. Daarbij komen **beide sectoren nu reeds in de buurt van het niveau van 2007**, ondanks het feit dat het Limburgse ondernemersvertrouwen, gemeten door onze Polsslag Ondernemend Limburg, vandaag (+17,3) nog niet het niveau van toen bereikt (+20,0).

Mijn bedrijf ondervindt op dit moment moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen met geschikt personeel.								
	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	NIET AKKOORD	Eerder akkoord	Helemaal akkoord	AKKOORD	△	AKKOORD okt 2016
Bouw	7%	7%	14%	28%	58%	86%	13%	73%
Detailhandel	9%	26%	34%	47%	19%	66%	7%	58%
Diensten	10%	19%	30%	30%	40%	70%	3%	67%
Groothandel	8%	23%	31%	31%	38%	69%	-13%	82%
Productie	1%	11%	13%	37%	51%	87%	9%	78%
TOTAAL	7%	16%	24%	34%	42%	76%	7%	69%

Ook in de dienstensector is de arbeidsmarktkrapte harder te voelen dan een jaar geleden: **7 op 10 dienstenbedrijven** signaleert ernstige problemen in dat verband.

GROOTTE BEDRIJVEN

De arbeidsmarktkrapte groeit sterk bij zowel kleine als bij grote bedrijven. Met uitzondering van de bedrijven met 10 à 19 werknemers, waar we eerder ook al een daling van het aantal bedrijven met minstens één vacature opmerkten, wordt in elke categorie een duidelijke stijging gerapporteerd.



Relatief het minst laat de krapte zich vooralsnog voelen bij de kleinste bedrijven, waar men evenwel ook met een forse stijging van 13 procentpunt tot 63% wordt geconfronteerd. Bij de grootste bedrijven is de stijging het forst: van 68% naar 85% van de bedrijven die problemen ervaart met de invulling van vacatures.

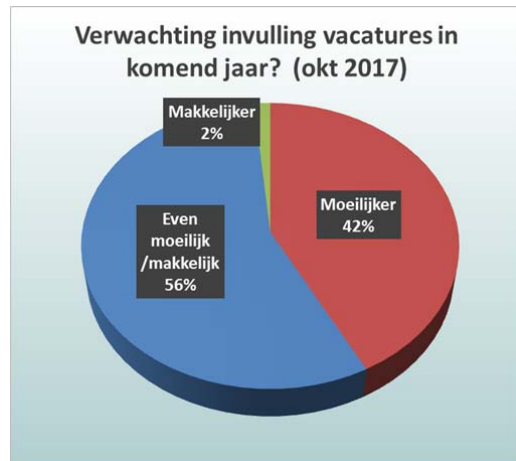
Vanaf de grootte van 20 werknemers stelt minstens 85% van bedrijven belangrijke problemen te ondervinden om geschikt personeel te vinden voor openstaande jobs. Bij de bedrijven met 50 tot 99 werknemers loopt dit zelf op tot maar liefst 97% (!).

Mijn bedrijf ondervindt op dit moment moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen met geschikt personeel.								
# werknemers	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	NIET AKKOORD	Eerder akkoord	Helemaal akkoord	AKKOORD	△	AKKOORD okt 2016
minder dan 5	17%	20%	37%	35%	29%	63%	13%	50%
5-9	6%	16%	22%	36%	42%	78%	8%	70%
10-19	8%	24%	32%	22%	46%	68%	-12%	80%
20-49	2%	14%	16%	33%	52%	84%	9%	76%
50-99	0%	3%	3%	28%	69%	97%	15%	82%
100-249	0%	11%	11%	30%	59%	89%	7%	81%
250 of meer	0%	15%	15%	56%	28%	85%	17%	68%
TOTAAL	7%	16%	24%	34%	42%	76%	7%	69%

1.5. Verwachte evolutie arbeidsmarktkrapte komende 12 maanden

42% van de Limburgse bedrijven zijn ervan overtuigd dat de invulling van hun vacatures het komende jaar er nog moeilijker op zal worden. Slechts 2% heeft hoop op verbetering op dit vlak in de komende 12 maanden. 56% denkt dat de invulling even moeilijk/makkelijk zal blijven.

In de productiesector meent meer dan de helft (53%) dat de zoektocht het komende jaar nog moeilijker zal verlopen, heel wat meer nog dan vorig jaar.



Ook in **bouw en groothandel** is **nagenoeg de helft** (resp. 49% en 48%) daarvan overtuigd. Vooral dit laatste is opvallend, aangezien enkel in deze sector enige verlichting inzake arbeidsmarktkrapte werd opgetekend en het in de groothandel vorig jaar bovendien maar om 18% van de bedrijven ging die meer moeilijkheden verwachtten.

In **detailhandel** is de verhouding van aantal bedrijven die meer problemen ziet opduiken (24%) nagenoeg status quo gebleven met vorig jaar.

Hoe verwacht u dat de invulling van uw vacatures in het komende jaar zal evolueren? (oktober 2017)			
	Moeilijker	Even moeilijk / makkelijk	Makkelijker
Bouw	49%	50%	1%
Detailhandel	24%	74%	1%
Diensten	40%	58%	2%
Groothandel	48%	52%	0%
Productie	53%	46%	1%
TOTAAL	42%	56%	2%

Volgens bedrijfsgrootte zien we opnieuw het stramien bevestigd dat des te **hoger de moeilijkheden die men vandaag reeds ondervindt om openstaande vacatures in te vullen, des te meer men een nog moeilijkere invulling verwacht in het komende jaar.**

Het **meest wordt een toename** van de problemen in het komende jaar **gevreesd door de bedrijven met 50-99 werknemers**. Maar ook bij de nog **grotere werkgevers** ziet **meer dan de helft** de krapte op de arbeidsmarkt enkel maar verheugen. Bij de **kleinste bedrijven** verwacht een kwart een moeilijkere invulling, terwijl dit een jaar geleden nog maar 13% was.

Hoe verwacht u dat de invulling van uw vacatures in het komende jaar zal evolueren?			
# werknemers	Moeilijker	Even moeilijk	Makkelijker
minder dan 5	25%	70%	5%
5-9	34%	66%	0%
10-19	52%	48%	0%
20-49	47%	53%	0%
50-99	66%	31%	3%
100-249	56%	44%	0%
250 of meer	54%	46%	0%
TOTAAL	42%	56%	2%

2. Bijzondere inspanningen in zoektocht naar personeel

Gezien de grote moeilijkheden die worden ervaren in de zoektocht naar geschikt personeel om vacatures in te vullen, informeerden VKW Limburg en UNIZO Limburg tijdens dit onderzoek ook naar welke **bijzondere acties of extra inspanningen de Limburgse bedrijven** (buiten de gebruikelijke recruitmentacties) **ondernemen in het kader van hun zoektocht naar (gespecialiseerd) personeel** om hun vacatures alsnog ingevuld te krijgen.

Uit de resultaten blijkt dat al bij al slechts **relatief weinig van de gesuggereerde alternatieve acties gebruik wordt gemaakt**, temeer er geen beperking zat op het aantal acties dat men kon aanvinken. **4 op 10 bedrijven** geeft aan van **geen enkele** van de gesuggereerde acties gebruik te maken. In detailhandel is dit zelfs 6 op 10 van de bedrijven. Dat betekent dat **slechts 60% van de Limburgse bedrijven op een of meerdere van deze acties inzet**. Bij de **productiebedrijven** worden alternatieve acties het meest ingezet (72%). Bij de **grotere bedrijven** (meer dan 50 werknemers) **doet zelfs 90% of meer dat**.

1) oogkleppen af

In een bijna lege vijver blijven vissen met steeds groter aas brengt geen soelaas. **1 op 3 Limburgse bedrijven** probeert bij aanwervingen zeer bewust **verder te kijken dan klassieke factoren zoals curriculum vitae, diploma of aantal jaren ervaring**. Daarmee is dit de meest geciteerde 'speciale' rekruteringsactie.

2) unieke bedrijfscultuur

Op de tweede plaats zien we **het investeren in een unieke bedrijfscultuur** (eerder intern gericht zoals bv. middels personeelsactiviteiten, werkomgeving, teambuilding, interne communicatie,...). **31% van de bedrijven** geeft aan hiervan een speerpunt te maken. In de diensten- en productiesector liggen die cijfers met **38% en 44% duidelijk hoger**. Nog meer is dat het geval in grotere bedrijven vanaf 50 werknemers (meer dan 60%).

3) employer branding

Als **derde belangrijkste item** komt **employer branding** naar voor (vooral extern gericht zoals bv. imagocampagne als werkgever, opendeur, deelname events, sponsoring e.a.). Het **percentage bedrijven dat hier gericht op inzet, ligt evenwel al ruim lager: 18%**. Ook hier zien we dat een **kwart van de bedrijven in diensten, productie en groothandel** hier actief op inspeelt en grotere bedrijven dat in nog veel ruimere mate doen.

4) eigen opleidingen werkzoekenden &

5) jobmarketing

Kort daarachter, op een gedeelde vierde plaats, met **telkens 16%**, komen enerzijds **het organiseren van eigen opleidingstrajecten voor werkzoekenden** en anderzijds **jobmarketing** (d.i. via een optimale (sociale) mediamix specifieke vacatures doen opvallen) naar voor.

		Gebruik bijzondere acties ihkv de zoektocht naar (gespecialiseerd) personeel					
	SECTOR	TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie
	geen	40%	42%	59%	38%	35%	28%
verder proberen te kijken dan klassieke factoren als cv en opgedane ervaring	verder	33%	34%	23%	36%	30%	37%
investeren in unieke bedrijfscultuur (intern -bv. personeelsactiviteiten, werkomgeving, teambuilding, interne communicatie)	bedrijfscultuur	31%	22%	13%	38%	35%	44%
employer branding (extern -bv. imagocampagne als werkgever, opendeur, deelname events, sponsoring e.a.)	employer branding	18%	14%	3%	24%	26%	24%
zelf opleidingstrajecten organiseren voor werkzoekenden	opleiding WZ	16%	16%	7%	15%	9%	29%
jobmarketing (via een optimale (sociale) mediamix specifieke vacatures doen opvallen)	jobmarketing	16%	16%	6%	18%	13%	23%
zelf (bijkomende) opleidingstrajecten organiseren voor leerlingen (om hiaten in de opleiding op te vullen)	opleiding L	13%	12%	6%	14%	13%	17%
gerichte deelname aan externe job-events	externe job-events	12%	7%	1%	16%	0%	23%
premies voor bestaande werknemers die collega's aanbrengen	premie	9%	8%	3%	13%	0%	13%
eigen job-event organiseren (zelf of i.s.m. VDAB)	eigen job-event	6%	5%	1%	9%	4%	5%

6) opleidingstrajecten voor leerlingen

Zelf (bijkomende) opleidingstrajecten organiseren voor leerlingen, om zo hiaten in de opleiding op te vullen, weet in globa **13%** van de bedrijven te bekoren. Ook hier liggen de cijfers heel wat hoger bij **grotere bedrijven**, maar zijn de verschillen tussen sectoren eerder gering.

7) deelname externe job-events

Slechts 12% van de respondenten geeft aan gericht deel te nemen aan **jobbeurzen of andere externe job-events** om zich als werkgever te presenteren. **Het zijn vooral de bedrijven met meer dan 100 werknemers die hierop inzetten.**

8) premie om nieuwe collega's aan te brengen

Een **premieregeling voor bestaande werknemers die nieuwe collega's aanbrengen** wordt door **9%** van de Limburgse bedrijven toegepast. Bij de grootste bedrijven (meer dan 250 werknemers) is dit in **28%** van de bedrijven in zwang.

9) eigen job-event organiseren (zelf of i.s.m. VDAB)

Het **organiseren van een eigen jobbeurs of –event** gericht om de eigen openstaande vacatures is het minst populair met **6% van de bedrijven** die dit al op touw zetten. Ook dit lijkt slechts weggelegd voor de grotere bedrijven. Zo organiseerde **31%** van de grootste bedrijven al een eigen jobbeurs. **Nochtans biedt de VDAB ook aan kleinere werkgevers zeer gerichte ondersteuning** op maat wanneer een bedrijf een aantal specifieke vacatures wil invullen.

Concluderend kunnen we stellen dat **grotere bedrijven**, mede door het aantal vacatures waaraan zij invulling dienen te geven, **duidelijk meer vatbaar zijn voor iets minder alledaagse acties** die kunnen ingezet worden in de zoektocht naar geschikt personeel voor moeilijk invulbare vacatures. Ook **dienstenbedrijven en productiebedrijven** zetten hierop al meer dan gemiddeld in. Niettemin liggen er in dergelijke acties vaak **ook voor bedrijven uit andere sectoren of voor kleinere KMO's belangrijke kansen om zich in de kijker te stellen** als ideale werkgever. Wellicht kan dit bevorderd worden door **onderlinge informatie- en ervaringsuitwisseling op dit vlak ruimer te stimuleren.**

		Gebruik bijzondere acties ihkv de zoektocht naar (gespecialiseerd) personeel							
	SECTOR	TOTAAL	minder dan 5	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250 of meer
	geen	40%	77%	50%	34%	25%	10%	4%	13%
verder proberen te kijken dan klassieke factoren als cv en opgedane ervaring	verder	33%	10%	35%	40%	37%	55%	52%	46%
investeren in unieke bedrijfscultuur (intern -bv. personeelsactiviteiten, werkomgeving, teambuilding, interne communicatie,...)	bedrijfscultuur	31%	7%	17%	31%	33%	68%	63%	59%
employer branding (extern -bv. imagocampagne als werkgever, opendeur, deelname events, sponsoring e.a.)	employer branding	18%	3%	5%	16%	20%	32%	37%	56%
zelf opleidingstrajecten organiseren voor zoekenden	opleiding WZ	16%	4%	5%	10%	22%	29%	44%	36%
jobmarketing (via een optimale (sociale) mediapromotie specifieke vacatures doen opvallen)	jobmarketing	16%	3%	13%	10%	20%	35%	33%	28%
zelf (bijkomende) opleidingstrajecten organiseren voor leerlingen (om hiaten in de opleiding op te vullen)	opleiding L	13%	4%	12%	7%	12%	26%	33%	23%
gerichte deelname aan externe job-events	externe job-events	12%	2%	0%	5%	3%	13%	41%	56%
premies voor bestaande werknemers die collega's aanbrengen	premie	9%	1%	5%	7%	8%	16%	22%	28%
eigen jobbeurs organiseren (zelf of i.s.m. VDAB)	eigen job-event	6%	1%	0%	2%	0%	10%	15%	31%

3. Obstakels voor meer (job)groei

Gezien de hoge indicator inzake arbeidsmarktkrapte, vormt het **niet (tijdig) vinden van geschikt personeel voor het invullen van openstaande vacatures** uiteraard op zich al een **belangrijke groeibelemmering** voor de Limburgse bedrijven.

VKW Limburg en UNIZO Limburg vroegen de Limburgse bedrijven in het kader van dit onderzoek evenwel naar **wat hen vandaag daarnaast tegenhoudt om (nog) meer of harder te groeien en/of meer personeel aan te werven**. Daarbij werd gevraagd *maximum 5* antwoordmogelijkheden aan te kruisen, maar werd ook de mogelijkheid geboden om 'niets' als antwoord op te geven.

Goed nieuws is alvast dat de Limburgse ondernemers **in globa minder sterk obstakels lijken te ervaren die in de weg staan van meer jobgroei dan een jaar geleden**. De lagere cijfers in vergelijking met vorig jaar worden nagenoeg **volledig veroorzaakt doordat 20% van de bedrijven stelt dat niets hen vandaag tegenhoudt** om (harder) te groeien en/of (meer) personeel aan te werven. **Een jaar geleden** ervoer **slechts 9%** van de bedrijven geen enkel obstakel.

Dat betekent evenwel ook dat **80% van de Limburgse bedrijven wél groeiobstakels ervaart**. Gemiddeld werden door hen **2,95 obstakels** aangekruist (hoewel er dit dus 5 mochten zijn).

De TOP 4 van belangrijkste obstakels voor groei bij Limburgse bedrijven wordt gevormd door:

1. Te hoge loonlasten: 52% van alle bedrijven

(inclusief zij die géén obstakels zeggen te ervaren)

2. Te dure ontslagkosten: 28%

3. Gebrek aan flexibiliteit (26%)

4. Overreglementering (25%)

Gezien ons land nog steeds erg laag scoort op vlak van arbeidsmarktparticipatie en er dus, ondanks de recente jobgroei, een blijvende grote nood is aan de creatie van bijkomende jobs, zijn dit dan ook de absolute prioriteiten waarop het regeringsbeleid dient in te zetten.

Obstakels voor meer (job)groei								
Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie	2017			2016
65%	60%	41%	40%	54%	52%	loonlasten		57%
35%	29%	23%	12%	32%	28%	ontslagkosten		35%
30%	21%	20%	24%	37%	26%	flexibiliteit	Gebrek aan flexibiliteit om medewerkers meer/minder te laten werken per dag/week	33%
30%	19%	27%	24%	22%	25%	overreglementering	Overreglementering	29%
14%	11%	27%	32%	18%	20%	niets/geen van deze	Niets	9%
27%	16%	15%	24%	16%	19%	concurrentie	Te grote concurrentie	27%
18%	10%	17%	24%	22%	17%	financiering	Financiering	17%
14%	29%	9%	12%	14%	15%	markt	Dalende / te beperkte marktvraag	29%
19%	10%	8%	8%	9%	11%	risico	Te grote risico's	9%
10%	7%	10%	8%	10%	9%	overheid	Gebrek aan medewerking door/samenwerking met de overheid	10%
5%	3%	5%	4%	9%	5%	vergunningen	Moeizame vergunningen	7%
2%	10%	2%	0%	9%	5%	bereikbaarheid	Slechte bereikbaarheid / ligging	3%
2%	1%	3%	8%	10%	4%	kennis	(Nog) te weinig kennis in het bedrijf (bv. m.b.t. internationalisering, innovatie, personeelsbeleid, digitalisering, ...)	7%

3.1. Loonkosten

Ondanks de gewaardeerde regeringsinspanningen **blijven de loonkosten veruit het grootste obstakel voor groei en meer jobs**. Dit knelpunt wordt dan ook door nagenoeg dubbel zoveel bedrijven aangeduid als het tweede sterkst gepercipieerde obstakel. Zelfs na de volledige uitvoering van de tax shift en andere loonmatigingsmaatregelen zullen onze bedrijven nog steeds een loonkostenhandicap van 9% meezeulen in vergelijking met de ons omringende landen.

Niet verwonderlijk dan ook dat **meer dan de helft (52%)** van alle respondenten **loonkosten in hun top zet van belangrijkste belemmeringen** die hun bedrijf ervan **weerhouden meer of sneller te groeien** en meer personeel aan te werven. Vooral in de **bouwsector (65%)**, de **detailhandel (60%)** en de **productiesector (54%)** scoort dit nog een stuk hoger.

3.2. Duur ontslag

Het blijft een al te **vaak onderschatte belemmering voor meer jobs en groei: de te dure ontslagkosten**. Werknemers ontslaan blijft in ons land **erg duur in vergelijking met vele andere Europese landen** en dit aspect krijgt beleidsmatig te weinig aandacht. Nochtans vormen dure ontslagkosten een drempel die ervoor zorgt dat sommige bedrijven wel twee keer nadenken alvorens ze iemand extra in dienst nemen... Anders gezegd: de door de **stevige en dure ontslagbescherming gebarricadeerde uitgang, weerhoudt werkgevers er immers van om vlot de ingang te openen** voor nieuwe werknemers.

De Limburgse bedrijven schuiven dit uitdrukkelijk naar voor als de **tweede belangrijkste rem op meer aanwervingen**. **28% van de bedrijven** geeft aan dat dit voor hen **een van de belangrijkste obstakels is om meer personeel aan te werven**. Vooral in de **bouw (35%)** en bij de **productiebedrijven (32%)** speelt dit aspect nog harder.

3.3. Gebrek aan flexibiliteit rond arbeidstijden

Het **gebrek aan flexibiliteit om met medewerkers vlotte afspraken te maken om meer of minder te werken per dag of week** blijkt nog steeds de **derde hoofdreden waarom bedrijven niet of niet meer mensen aanwerven**. **26%** van alle bedrijven geeft dit op als een van de grootste remmen op meer tewerkstelling. Opnieuw speelt dit des te sterker bij **productiebedrijven (37%)**, waar dit zelfs het **tweede meest genoemde groeiobstakel** is, en in de **bouw (30%)**.

3.4. Overreglementering

De enorme reglementitis en overreglementering die onze bedrijven blijft teisteren, komt als **vierde belangrijke belemmering van de groeiambities van de Limburgse bedrijven** naar voren. **25% van de**

Limburgse bedrijven geeft aan dat de telkens nog toenemende complexiteit van de regelgeving en de bijhorende administratie hen er in **grote mate van weerhoudt om sneller te groeien en meer jobs te creëren**. In de **bouwsector (30%)** is dit nog meer voelbaar dan gemiddeld.

3.5. Overige obstakels voor meer groei en jobs

Het **rondkrijgen van de financiering** wordt door **17% van de Limburgse bedrijven** vermeld als een **belangrijke groeibelemming** voor hun bedrijf (6^{de} plaats). Opvallend is dat dit cijfer niét lager ligt dan een jaar geleden (doordat meer bedrijven stellen geen enkel obstakel te ervaren), in tegenstelling tot de meeste andere items .

Uiteraard kunnen er ook **kenmerken en omstandigheden van de markt** waarin men opereert zijn, zoals een krimpende markt/te lage marktvraag **of de zeer grote concurrentie** binnen de sector, die ervoor zorgen dat een groei van het bedrijf of de tewerkstelling niet tot de mogelijkheden behoort. Toch komen deze redenen pas op de 5^{de} (19%) respectievelijk 7^{de} plek (15%) uit de bevraging naar voor.

11% van de respondenten geeft aan dat verdere groei en bijhorende extra jobs in de situatie van het bedrijf **te grote risico's** inhouden.

Een **gebrek aan medewerking/samenwerking vanuit de overheid** (tegenkanting, onbegrip, ...) en het erg **moeizaam krijgen van vergunningen** van de overheid scoren met respectievelijk **9% en 5%**. Op het eerste zicht misschien relatief lage cijfers in vergelijking met voorgaande items. Bedenken we evenwel dat de meeste bedrijven niet elk jaar uitbreidingsplannen of dergelijke dienen goedgekeurd te krijgen, dan is het toch schrikbarend vast te stellen dat een dergelijk percentage bedrijven met meer tegenkanting dan medewerking vanuit de overheid te maken krijgt.

5% van de bedrijven signaleert een slechte ligging of **gebrekkige bereikbaarheid op bedrijfsniveau** als een **belangrijke belemmering voor de toekomstige groei van het bedrijf**. Ondanks eerder vermelde bedenkingen is het opvallend dat dit toch wel een stuk hoger uit de bevraging komt dan vorig jaar (toen slechts 3%).

Het (nog) te weinig aanwezig zijn van bepaalde **kennis** in het bedrijf (vb. m.b.t. internationalisering, innovatie, personeelsbeleid, digitalisering, ...) wordt nog slechts door 4% van de bedrijven als een groeibelemming ervaren (vorig jaar 7%).

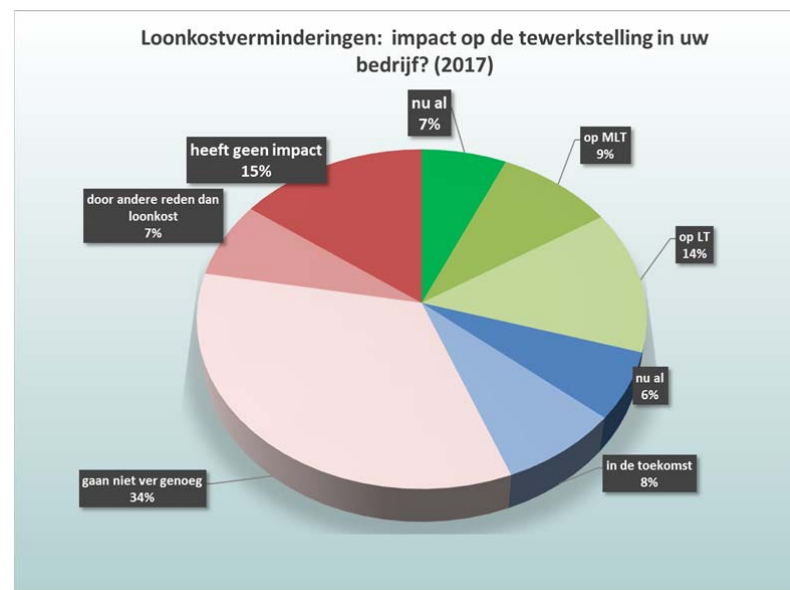
4. Effect loonkostmaatregelen

In het kader van dit onderzoek bevroegen UNIZO Limburg en VKW Limburg de Limburgse bedrijven ook opnieuw naar het effect tot hiertoe van de door de regering genomen **maatregelen om de loonkosten te verminderen** en de **loonkostenhandicap van onze bedrijven terug te dringen**.

Naast de **eerdere indexspong**, besliste de regering een **gefaseerde vermindering van het tarief van de basiswerkgeversbijdragen op lonen**. Na de eerste vermindering vanaf april 2016, zal **vanaf 2018 de tweede fase van de tax shift** ingaan met een verdere daling naar 25%.

Impact op tewerkstelling door loonkostverminderingen? (2017)				
JA	nu al	7%	30%	44%
	op MLT	9%		
	op LT	14%		
BEHOUD	nu al	6%	14%	
	in de toekomst	8%		
NEEN	gaan niet ver genoeg	34%	34%	56%
	door andere reden dan loonkost	7%	22%	
	heeft geen impact	15%		

Het **deel van de bedrijfsleiders** dat een **positief effect** ziet van de loonkostmaatregelen op de **tewerkstelling in zijn of haar eigen bedrijf stijgt** licht van 41% vorig jaar **naar 44%**. Opvallend is dat bij de **productiebedrijven evenwel 62%** een dergelijk positief effect op de bedrijfstewerkstelling ziet, maar dit vorig jaar nog maar 53% was.



Voor 3 op de 10 van alle Limburgse bedrijven bestaat dat positief effect er effectief uit dat de loonlastverminderingen de tewerkstelling in het bedrijf vandaag al deed toenemen of dat op termijn zal doen. M.a.w. door de lastenverlaging zegt 30% van Limburgse bedrijven extra jobs (te zullen) creëren. Een jaar geleden was dit nog maar 25%. Met 39% en 37% scoren de groothandel en productiebedrijven hier duidelijk bovengemiddeld, net zoals de bedrijven met meer dan 50 werknemers, waar dit cijfer stevast boven de 40% zit.

Evenwel zegt slechts 7% van de Limburgse bedrijven nu al bijkomende jobs te hebben gecreëerd door rechtstreeks toedoen van de reeds doorgevoerde loonkostverminderingen. 9% van de bedrijven verwacht dit op middellange termijn, terwijl nog eens 14% op langere termijn extra jobs in het vooruitzicht stelt omwille van de loonkostverminderingen.

Voor 14% van de Limburgse ondernemingen betekent dat positief effect dat het bedrijf meer tewerkstelling heeft of zal kunnen behouden en de loonlastmaatregelen er dus toe leiden dat er (meer) jobs gered worden. Ook hier springen de productiebedrijven er met 24% bovenuit (vorig jaar: 19%).

SECTOR	EXTRA tewerkstelling				Meer BEHOUD tewerkstelling			IMPACT	GEEN IMPACT			
	nu al	MLT	LT		nu al	toekomst			gaan niet ver genoeg	andere reden	geen impact	
Bouw	8%	11%	9%	29%	5%	6%	10%	39%	40%	8%	13%	61%
Detailhandel	1%	9%	6%	16%	10%	6%	16%	32%	46%	9%	13%	68%
Diensten	10%	13%	8%	31%	6%	7%	13%	44%	27%	8%	22%	56%
Groothandel	4%	22%	13%	39%	0%	0%	0%	39%	30%	9%	22%	61%
Productie	5%	19%	13%	37%	8%	17%	24%	62%	29%	4%	5%	38%
TOTAAL	7%	14%	9%	30%	6%	8%	14%	44%	34%	7%	15%	56%

56% van alle Limburgse bedrijven blijft erbij dat de **huidige loonkostmaatregelen uiteindelijk geen effect** zullen hebben op de tewerkstelling in het **eigen bedrijf**. Vorig jaar lag dit percentage op 59%. De bouwsector, de groothandel (beide 61%) en vooral de **detailhandel (68%)** scoren hier bovengemiddeld.

AANTAL WERKNEMERS	EXTRA tewerkstelling				Meer BEHOUD tewerkstelling			IMPACT	GEEN IMPACT			
	nu al	MLT	LT		nu al	toekomst			gaan niet ver genoeg	andere reden	geen impact	
minder dan 5	5%	8%	11%	25%	7%	7%	13%	38%	36%	10%	16%	62%
5-9	3%	13%	8%	23%	3%	9%	13%	36%	41%	8%	16%	64%
10-19	2%	14%	5%	21%	11%	4%	14%	35%	39%	4%	23%	65%
20-49	5%	19%	9%	33%	11%	6%	17%	50%	38%	5%	8%	50%
50-99	19%	13%	10%	42%	0%	13%	13%	55%	19%	3%	23%	45%
100-249	11%	22%	11%	44%	4%	11%	15%	59%	19%	7%	15%	41%
250 of meer	15%	15%	10%	41%	5%	13%	18%	59%	26%	10%	5%	41%
TOTAAL	7%	14%	9%	30%	6%	8%	14%	44%	34%	7%	15%	56%

Dit is in hoofdzaak (34%) zo omdat deze bedrijven vinden dat deze maatregelen hiervoor niet ver genoeg gaan. 1 op 3 bedrijven blijkt dus ontgoocheld zijn over de omvang van de maatregelen. De blijvende loonhandicap van meer dan 9% t.o.v. onze buurlanden, zelfs na volledige uitvoering van de loonkostmaatregelen, is hier ongetwijfeld debet aan. Nog eens 7% van de Limburgse bedrijven geeft aan dat er nog **andere redenen** zijn waarom de tewerkstelling in het bedrijf niet zal (kunnen) groeien

of een daling van het personeelsaantal niet zal kunnen vermeden worden (zonder verdere specificatie). Daarentegen stelt niet minder dan **15%** van de bedrijven dat de loonkostvermindering in hun geval hoe dan ook **geen impact** zal hebben op het aantal werknemers in het bedrijf.

5. Nog meer jobs nodig? Dit zijn de meest effectieve recepten volgens de Limburgse bedrijven.

De cijfers uit dit arbeidsmarktrapport tonen het mee aan: de **Limburgse bedrijven hebben – zoals beloofd – de positieve inspanningen** op vlak van loonkosten en arbeidsreglementering die al zijn genomen door het **regeringsbeleid, omgezet in heel wat extra jobs**.

Limburg wist de **werkloosheidsgraad** met 7,14% intussen zelfs terug te dringen tot onder het Vlaamse gemiddelde en dit minder dan drie jaar na de sluiting de grootste privé-werkgever en heel wat aanverwante toeleveranciers. Toch betekent dit cijfer ook dat er nog **heel wat mensen niet aan de slag** zijn, te meer ons land ook nog altijd **bij de laagsten** scoort op vlak van **werkgelegenheidsgraad**.

De **arbeidsmarktkrapte** die zich desondanks steeds sterk manifesteert, zet het probleem van de **mismatch tussen vraag en aanbod op onze arbeidsmarkt** op scherp. Ondanks onze nog altijd hoge werkloosheid, blijken er in vergelijking met het totaal aantal jobs nergens in Europa meer vacatures open te staan dan in België (3,25%).

Het blijft dus zaak om **verdere inspanningen** te doen **om de jobcreatie door de bedrijven te bevorderen**, de doelstelling 'jobs, jobs, jobs' van de regering in het achterhoofd. Dat betekent in de eerste plaats ervoor zorgen dat onze **bedrijven op alle vlakken zo competitief mogelijk** zijn.

VKW Limburg en UNIZO Limburg polsten de Limburgse werkgevers naar wat volgens hen hiervoor de **drie meest effectieve maatregelen** zijn.

Zoals we eerder in dit rapport konden vaststellen blijven de hoge **loonkosten en resterende loonkostenhandicap** (meer dan 9%) veruit het grootste obstakel voor meer jobgroei. Maar ook een verdere **modernisering van het arbeidsrecht** blijft meer dan ooit aan de orde. We **maken daarom een onderscheid tussen maatregelen op het vlak van de hervorming van het arbeidsrecht en maatregelen op het vlak van loonvorming**.

5.1. Op het vlak van loonvorming

1. Op het vlak van loonvorming vragen de Limburgse ondernemers op de **allereerste plaats en met erg ruime voorsprong** een verdere **verlaging van de patronale bijdragen** op lonen. **79%** van de respondenten plaatst dit **in hun top 3** van meest effectieve maatregelen die hen kan aanzetten om nog meer jobs te creëren. In de detailhandel loopt dit zelfs op tot 84% van de bedrijven, net zoals bij de kleine bedrijven.

Recepten voor meer jobgroei: LOONVORMING									
2017									
(verdere) verlaging van de werkgeversbijdragen op lonen	Patronale bijdragen	TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie		
Verlaging werknemersbijdragen (verbetering verhouding bruto-netto)	Bruto-nettoverhouding	79%	80%	84%	81%	81%	72%		
Meer mogelijkheden voor prestatiegericht verlonen (bonusregelingen, afschaffen anciënniteitsbarema's, variabele verloning, ...)	Variabele verloning	47%	47%	52%	43%	52%	45%		
vermindering vennootschapsbelasting bij bijkomende aanwervingen	Lagere belastingen bij aanwerving	37%	30%	33%	40%	29%	45%		
Langer werken voor hetzelfde loon (40-urenweek)	40-urenweek	33%	41%	27%	35%	48%	24%		
verdere vermindering werkgeversbijdragen bij aanwerving van doelgroepen (landurig werkzoekenden, oudere werknemers, eerste aanwervingen, ...)	Doelgroepverminderingen	18%	17%	19%	18%	14%	19%		
Hervorming automatische loonindexering	Hervorming Loonindex	17%	20%	24%	18%	14%	8%		
Netto-indexering i.p.v. bruto	Netto-indexering	16%	6%	7%	18%	24%	31%		
Vrije loononderhandelingen (aanschaffing indexering)	Vrije loononderhandelingen	16%	20%	15%	14%	19%	15%		
Verdere loonstop (geen verhogingen boven index)	Loonstop boven index	15%	11%	18%	18%	10%	16%		
Loonoverschrijdingen i.v.m. buitenland automatisch compenseren	Striktere loonnorm	9%	12%	13%	7%	5%	7%		
Nieuwe indexsprong	Indexsprong	7%	11%	4%	5%	5%	9%		
		5%	5%	3%	4%	0%	9%		

2. Op een **afgetekende tweede plaats** met **47%**, pleiten de Limburgse werkgevers echter ook zeer duidelijk voor **lagere werknemersbijdragen**, zodat de **verhouding tussen het nettoloon** dat hun werknemers overhouden dicht aansluit bij het **brutoloon** (netto + RSZbijdragen + bedrijfsvoorheffing), dat zij hen naast de eerder genoemde patronale bijdragen betalen. Ook dit zorgt er volgens de Limburgse bedrijven voor dat er meer ruimte komt om nieuwe jobs te creëren.

3. Ten derde (37% top 3) vragen de Limburgse werkgevers uitdrukkelijk dat er **meer ruimte** komt **om hun werknemers gedifferentieerd en variabel te verlonen** op basis van hun **prestaties**. Vandaag is de verloning die werkgevers toekennen noodgedwongen nog al te veel eenheidsworst, waarbij men **weinig mogelijkheden** heeft om te differentiëren en de **beste werknemers ook beter te verlonen**.

Daarbij kan worden gedacht aan flexibele vormen van variabele verloning, **prestatiegerichte verloning**, maar ook aan het verminderen of afschaffing van de toepassing van **rigide systemen als acciënteitsbarema's**. Dergelijke automatismen in de loonvorming (zoals ook de automatische indexering) staan een gezond loonbeleid in de weg. Leeftijd of aantal gewerkte jaren dienen op zich niet beloond te worden. Het doet de loonkost systematisch stijgen zonder dat daar een evenredige toename van de productiviteit tegenover staat.

Het door de regering in het Zomerakkoord in het vooruitzicht gestelde **fiscale gunstregime voor bonusregelingen** zou ook kunnen bijdragen aan meer variabele verloningsmogelijkheden, ware het niet dat - **ook hier weer - de goedkeuring van vakbonden** nodig is om onderscheid te kunnen maken tussen individuele werknemers of groepen van werknemers.

Ook een eventuele marge voor loonverhogingen (cfr. de *maximum* 1,1% voor 2017-2018 afgesproken in het interprofessioneel akkoord) op bedrijfsniveau wordt meestal louter collectief onderhandeld. Ook op dit vlak zou het beter zijn dat de werkgever meer kan **differentiëren op basis van de uiteraard niet steeds gelijke bijdrage die werknemers voor het bedrijf leveren**.

Voorals **diensten- en productiebedrijven** en **grotere KMO's** zouden gediend zijn met meer variabele verloningsmogelijkheden.

En verder...

Op de **vierde plaats** geloven de Limburgse bedrijven dat een specifieke **vermindering van de vennootschapsbelasting gekoppeld aan bijkomende aanwervingen** een goede zaak zou zijn om de jobcreatie aan te zwengelen. **1 op 3 bedrijven** zet dit hun **top 3** van meest effectieve maatregelen daarvoor. Minister van Financiën Van Overtveldt opperde vorig jaar ideeën in die zin. De Limburgse bedrijfsleiders kunnen dit voorstel dus smaken, vooral in de groothandel en bij de kleinere bedrijven. In de productiesector is het animo hiervoor relatief minder groot.

Vervolgens eindigen een **aantal maatregelen dicht in elkaars buurt** die telkens voor **meer dan 15%** van de respondenten behoren tot de 3 meest effectieve jobcreërende maatregelen. Het gaat drie keer om het **aanpakken van de voor onze economie desastreuze automatische loonindexering** (waarvoor drie mogelijkheden apart werden bevraagd), de herinvoering van de **40-urenweek** (hetgeen in een keer de loonkostenhandicap met 6 procentpunt kan doen dalen) en een verdere **vermindering van de werkgeversbijdragen bij aanwerving van doelgroepen** (langdurig werkzoekenden, oudere werknemers, eerste aanwervingen, ...).

Drastischere maatregelen zoals een volledige loonstop boven index, een striktere loonnorm of een nieuwe indexsprong worden momenteel door minder dan 10% van de respondenten bij de drie meest effectieve maatregelen geplaatst.

Recepten voor meer jobgroei: LOONVORMING									
2017									
		TOTAAL	minder dan 5	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250 of meer
(verdere) verlaging van de werkgeversbijdragen op lonen	Patronale bijdragen	79%	84%	85%	70%	77%	80%	78%	76%
Verlaging werknemersbijdragen (verbetering verhouding bruto-netto)	Bruto-nettoverhouding	47%	48%	50%	44%	55%	43%	30%	42%
Meer mogelijkheden voor prestatiegericht verlonen (bonusregelingen, afschaffen anciënniteitsbarema's, variabele verloning, ...)	Variabele verloning	37%	30%	20%	54%	35%	47%	59%	34%
vermindering vennootschapsbelasting bij bijkomende aanwervingen	Lagere belastingen bij aanwerving	33%	38%	47%	33%	35%	23%	22%	13%
Langer werken voor hetzelfde loon (40-urenweek)	40-urenweek	18%	21%	10%	21%	17%	13%	30%	13%
verdere vermindering werkgeversbijdragen bij aanwerving van doelgroepen (landurig werzoekenden, oudere werknemers, eerste aanwervingen, ...)	Doelgroepverminderingen	17%	25%	22%	11%	7%	10%	19%	21%
Hervorming automatische loonindexering	Hervorming Loonindex	16%	10%	13%	14%	15%	17%	30%	32%
Netto-indexering i.p.v. bruto	Netto-indexering	16%	11%	18%	16%	23%	17%	11%	18%
Vrije loononderhandelingen (afschaffing indexering)	Vrije loononderhandelingen	15%	11%	13%	14%	22%	30%	7%	16%
Verdere loonstop (geen verhogingen boven index)	Loonstop boven index	9%	13%	8%	12%	3%	10%	4%	8%
Loonoverschrijdingen i.v.m. buitenland automatisch compenseren	Striktere loonnorm	7%	5%	12%	7%	7%	7%	4%	8%
Nieuwe indexsprong	Indexsprong	5%	2%	2%	4%	5%	3%	7%	18%

5.2. Op het vlak van hervorming arbeidsrecht

Op vlak van arbeidsrechtelijke hervormingen zien we **drie duidelijke prioriteiten naar voor komen**, die telkens door ongeveer de **helft van de respondenten** in hun **top 3 van belangrijkste** maatregelen om jobcreatie verder aan te zwengelen worden geplaatst.

1. Het gaat in de **eerste plaats** (52%) nog steeds om de **flexibilisering van de arbeidstijd** (flexibele 38u-grens per week om pieken op te vangen, zonder overloon). Sinds de Wet Wendbaar en Werkbaar Werk zijn er op vlak van flexibilisering reeds bijkomende mogelijkheden gekomen om het werk flexibel te organiseren. Zo zaten hier o.a. de annualisering van de arbeidstijd, een wettelijk kader voor glijdende werktijden, extra vrijwillige overuren en de plus-minusconto in verval. De mogelijkheden voor een **vlotte toepassing ervan**, waar vaak een sectoraal of collectief akkoord en het volgen van procedures voor nodig is, laat echter duidelijk **nog te wensen over** en vergt spoedig **verdere versoepelingen**. Bij de **productiebedrijven** en de werkgevers uit de **dienstensector** scoort deze prioriteit zelfs boven de 60%.

2. Veel minder aandacht is er de voorbije jaren gegaan naar de **inperking van de ontslagkosten**, met 50% op de tweede plaats in het prioriteitenlijstje. Nochtans schuiven de Limburgse werkgevers dit **steevast naar voren** als een van de **meest effectieve maatregelen voor extra jobgroei**. Te dure ontslagkosten – en die liggen in ons land over het algemeen een stuk hoger dan in andere Europese landen – zorgen ervoor dat bedrijven minder snel denken aan bijkomende aanwervingen.

Doordat het ontslagrecht vandaag nog altijd vooral **focust op zo lang mogelijke opzegtermijnen en zo hoog mogelijke opzegvergoedingen in plaats van een investering in bijscholing** en re-integratietrajecten, **draagt het bovendien bij aan de mismatch tussen vraag en aanbod** en de krapte op de arbeidsmarkt.

3. Hierop aansluitend stelt - op de derde plaats - nog eens bijna de **helft van de Limburgse bedrijven** (48%) de **herinvoering van de proefperiode** voorop. In de **bouw** en de **detailhandel** leeft dit nog sterker (60%). Het is een maatregel waarvoor VKW Limburg en UNIZO Limburg sinds de afschaffing in 2014 sterk hebben gepleit.

Uit de peiling twee jaar geleden bleek al dat **91% van de bedrijven vragende partij is** en een duidelijk jobvernietigend effect had. Zo bleek 27% van de bedrijven hierdoor minder aan te werven, terwijl 39% meer uitzendarbeid toepaste en nog eens 15% meer met tijdelijke in plaats van onbepaalde duur contracten werkte. De afschaffing van de proefperiode verhoogt dus de drempel om iemand in vast dienstverband aan te werven.

In het Zomerakkoord van de regering werd **intussen een soort herinvoering van de proefperiode afgesproken**, die geen terugkeer is naar de oude regeling, maar een week opzeg voorziet tijdens de eerste drie maanden, geleidelijk oplopend tot vijf weken na zes maanden. De datum van in werking treding hiervan is echter nog niet gekend.

Recepten voor meer jobgroei: HERVORMING ARBEIDSRECHT						
2017	TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie
Flexibilisering van de arbeidstijd (flexibele 38u-grens per week om pieken op te vangen, zonder overloen)	54%	41%	48%	61%	43%	65%
Lagere ontslagkosten	52%	53%	60%	52%	29%	52%
Opnieuw invoeren van de proefperiode	48%	61%	57%	43%	38%	37%
Goedkopere overuren	39%	48%	31%	34%	43%	43%
Verregaande administratieve vereenvoudiging (inzake uurroosters, telewerk, ...)	36%	34%	40%	41%	48%	24%
Beperking tijdskrediet en andere verlofsystemen	30%	25%	27%	31%	43%	35%
Striktere werkloosheidsreglementering	18%	18%	18%	17%	43%	12%
Volledige afschaffing brugpensioenen	8%	12%	7%	8%	5%	7%
Striktere afspraken eerbiedigen procedures bij sociaal conflict	8%	5%	1%	6%	0%	20%
Verdere eenmaking statuut arbeider-bediende	4%	4%	9%	2%	0%	3%
Wettelijke versoepeling nachtarbeid in alle sectoren (zonder dat apart akkoord op sector- of bedrijfstak nodig is)	3%	1%	1%	4%	10%	3%

En verder...

Op enige afstand, maar met **39%** nog steeds hoog en op de vierde plaats, scoren goedkopere overuren, die vandaag nog altijd erg duur betaald dienen te worden door bedrijven. In de **bouw** zet 1 op 2 bedrijven dit in hun top 3 van prioriteiten.

Ondanks maatregelen waardoor bv. niet meer elke mogelijke uurrooster in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen of inzake vereenvoudigingen rond (occasioneel) telewerk, blijven bedrijven ook sterk aandringen (**36%**) op een verdere en verregaande administratieve vereenvoudiging als maatregel die meer jobs kan doen ontstaan. Hier zijn het de **kleinere bedrijven** (minder dan 20 werknemers) en de **groothandel** die hiervoor des te harder op tafel slaan.

Nog een vraag die meer dan **3 op 10 van de bedrijven** bovenaan het lijstje zet, is de beperking van het tijdskrediet en de vele andere verlofsystemen (vooral in de groothandel, productie en bij grote bedrijven). Het blijft frappant hoe inventief politici blijven om nieuwe soorten verlof voor te stellen of uit te breiden (recent nog 'grootouderverlof'). De kost en grote organisatorische problemen die dit voor bedrijven - én voor de resterende werknemers - veroorzaakt, worden evenwel stevast uit het oog verloren.

Ook een strikttere werkloosheidsreglementering is voor 18% van de bedrijven een maatregel die absoluut nodig is in het kader van de creatie van meer jobs.

Strikttere **afspraken rond het eerbiedigen van procedures bij een sociaal conflict** lopen, wellicht door de gelukkig relatief beperkte sociale onrust de afgelopen periode, momenteel wat minder in het vizier van de bedrijven, maar worden toch door 8% aangevinkt. Bij de **productiebedrijven** en bij de **grote werkgevers** liggen die cijfers evenwel meer dan **dubbel zo hoog**.

De **volledig afschaffing van het brugpensioen** scoort eveneens 8%. Een wettelijke **versoepeling van nachtarbeid** blijft dan weer vooral in de **groothandel** een belangrijk issue.

Recepten voor meer jobgroei: HERVORMING ARBEIDSRECHT									
2017	TOTAAL	minder dan 5	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250 of meer	
Flexibilisering van de arbeidstijd (flexibele 38u-grens per week om pieken op te vangen, zonder overloot)	54%	51%	56%	53%	47%	57%	63%	63%	
Lagere ontslagkosten	52%	57%	46%	54%	62%	33%	52%	47%	
Opnieuw invoeren van de proefperiode	48%	49%	59%	61%	48%	30%	44%	24%	
Goedkopere overuren	39%	33%	30%	42%	45%	70%	37%	32%	
Verregaande administratieve vereenvoudiging (inzake uurroosters, telewerk, ...)	36%	38%	48%	39%	30%	23%	30%	32%	
Beperking tijdskrediet en andere verlofsystemen	30%	23%	25%	23%	38%	43%	33%	45%	
Striktere werkloosheidsreglementering	18%	20%	18%	19%	10%	20%	15%	21%	
Volledige afschaffing brugpensioenen	8%	8%	10%	5%	10%	7%	0%	16%	
Striktere afspraken eerbiedigen procedures bij sociaal conflict	8%	6%	7%	2%	5%	10%	19%	16%	
Verdere eenmaking statuut arbeider-bediende	4%	10%	2%	2%	2%	0%	4%	0%	
Wettelijke versoepeling nachtarbeid in alle sectoren (zonder dat apart akkoord op sector- of bedrijfstak nodig is)	3%	3%	2%	0%	3%	7%	4%	5%	

