



LIMBURG



5^{de} Limburgs ARBEIDSMARKTRAPPORT

De Limburgse arbeidsmarkt eind 2018

*Verwachte jobgroei komende 12 maanden nog verder omhoog, al
temporiseren de grotere bedrijven.*

2 op 3 bedrijven heeft vacatures open staan.

Piekende arbeidsmarktkrapte kost Limburg veel groei.

Open doelkansen voor nog meer jobcreatie.

DONDERDAG 25 OKTOBER 2018

Conclusies

1. VRAAG NAAR ARBEID

- De **VOORBIJ 12 MAANDEN** hebben **nog meer** Limburgse bedrijven gezorgd voor de **creatie van extra jobs**. In **ruim meer dan 2 van de 5 Limburgse ondernemingen steeg de tewerkstelling**.

- Het aantal **bedrijven met personeelstoename** steeg **van 40% naar 44%**. Het aantal bedrijven met minder personeel bleef constant op 13%.
- Per saldo betekent dit dat het reeds hoge **jobgroeisaldo** van +27% vorig jaar doorsteeg naar niet minder dan **+31%**: er waren **31 procentpunt méér bedrijven met een toename dan bedrijven met een afname van de tewerkstelling**. De Limburgse bedrijven hebben daarmee wederom **forser aangeworven dan zij 12 maanden geleden zelf hadden verwacht** (+27%).
- In **alle sectoren** is het **jobgroeisaldo positief en hoger dan vorig jaar verwacht**.
- De **detailhandel** is wel de **enige** sector waar dit saldo **terugloopt**: van +10% vorig jaar naar **slechts +3%** nu. Een **kwart** van de kleinhandel doet het vandaag met **minder personeel** dan vorig jaar.
- Daarnaast groeide enkel bij de **productiebedrijven** (s.q. op +42%) het jobgroeisaldo níét, al blijft dit, op de **groothandel** (+52%) na, wel het **hoogste cijfer**. In beide sectoren kende **meer dan de helft van de bedrijven een toename** van de tewerkstelling.
- De **bouwsector** tekent voor de **grootste versnelling van de jobgroei**: van +14% vorig jaar naar +31%. Met +34% blijven de **dienstenbedrijven** nog net de bouwsector voor.
- Bij de **grootste bedrijven** bleef de jobgroei het afgelopen jaar **veel hoger** (+59%) **dan vorig jaar verwacht** (+31%). Bij de **kleine bedrijven** zien we de **duidelijkste vooruitgang** van het jobgroeisaldo, terwijl de **kleine KMO's** (10 à 50 wn.) zelfs wat **achteruit** (+40 naar +32%) gingen. Toch zag van hen nog altijd bijna **1 op 2** het **aantal jobs stijgen**. Bij de **grotere bedrijven** is dat **2 op 3**.

- Voor de **KOMENDE 12 MAANDEN** verwachten de Limburgse bedrijven dat het reeds **erg hoge jobgroeiritme** zal worden **aangehouden**. Daarvoor zullen de echter **kleinere bedrijven een deel van het werk moeten overnemen** van de grotere bedrijven.

- **43%** van de bedrijven verwacht het komende jaar een **toename van het personeelsaantal**. Dat is **duidelijk nog een stuk meer** dan de 36% van een jaar geleden en nauwelijks minder dan de realiteit van de voorbije 12 maanden (44%).
- Daardoor bedraagt het **verwachte jobgroeisaldo +32%**, wat net **iets hoger** is dan het effectieve cijfer van +31% van de **voorbije 12 maanden**, maar een **ruime stijging** t.o.v. het **verwachte jobgroeisaldo** van +27% van een **jaar geleden**. Het is al de **zevende keer op rij dat de verwachtingen inzake jobgroei hoger gaan**.
- De **verdere stijging** van het verwachte jobgroeisaldo is **níét in alle sectoren** terug te vinden. In de **detailhandel** zien we een terugval tot -3%. Net als de voorbije 12 maanden verwacht een **kwart** van de kleinhandel het komende jaar het **personeelsaantal in te krimpen**. In de **bouw**, de **dienstensector** en koploper **groothandel**, zien we daarentegen een **verdere forse opstoot** van het verwachte jobgroeisaldo in vergelijking met vorig jaar.

- Dat is echter niet het geval bij de productiebedrijven die duidelijk de verwachtingen inzake verdere jobgroei temperen. Met een daling van **+39% vorig jaar naar +29%** blijft het verwachte jobgroeisaldo **wel nog ruim in de plus**. Het verschil met de andere sectoren wordt gemaakt doordat **ruim meer productiebedrijven (15%)** volgend jaar een **daling van de tewerkstelling** verwachten.
 - De **sterkste groeiversnelling inzake tewerkstelling** wordt echter verwacht door de Limburgse **bouwsector**, met een verdere stijging van **+31% naar +45%**.
 - Terwijl de grotere bedrijven hun **verwachtingen** inzake tewerkstellingsgroei voor het komende jaar **temperen** in vergelijking met de voorbije 12 maanden, stellen de kleinere bedrijven **net een hogere jobgroei in het vooruitzicht**. Hopelijk kunnen zij dus de komende 12 maanden een deel van de jobcreatie van hun grote collega's overnemen.
- Het aantal Limburgse bedrijven die VACATURES hebben OPENSTAAN, neemt opnieuw fors toe. Nagenoeg 2 op 3 Limburgse ondernemingen (65%) hebben vandaag een of meerdere vacatures open staan, ruim meer dan een jaar geleden (54%). Ook het gemiddeld aantal vacatures per bedrijf nam opnieuw drastisch toe.
- **Gemiddeld** staan er per bedrijf **4,2 vacatures** open, tegenover 2,8 vorig jaar, en meer dan **dubbel zo hoog als twee jaar geleden (1,96)**. Eind 2014 bedroeg dit slechts 1,10.
 - Een **kwart van de Limburgse bedrijven** zoekt kandidaten om **4 of meer** jobs in te vullen.
 - Opvallend: de **forse verdere toename** van het aandeel bedrijven met **minstens 1 vacature** doet zich **voor bij alle sectoren**. Slechts in de **productiesector** is die toename **minder uitgesproken**, maar blijft men met **77% de kop aanvoeren**. Tweede en **grootste stijger** op dit vlak is de **groothandel (69%)**. Enkel in de **detailhandel** heeft **minder dan de helft (44%)** van de bedrijven openstaande vacatures, wat echter ook veel meer is dan een jaar geleden (26%).
 - Het aandeel bedrijven met **minstens één openstaande vacature** gaat **duidelijk omhoog bij de kleine bedrijven**. Bij de **grote bedrijven** is er zelfs amper nog een bedrijf te vinden dat géén vacature heeft (2%). Maar bij de **middelgrote bedrijven (20 à 99 wn.)** merken we, hoewel nog altijd 3 op 4 op zoek is naar werknemers, toch **enige daling** van het percentage bedrijven met openstaande vacatures.

2. ARBEIDSMARKTKRAPTE KOST VEEL GROEI

- De arbeidsmarktkrapte op de Limburgse arbeidsmarkt schiet verder de hoogte in. 83,5% van de Limburgse bedrijven ondervinden vandaag moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen met geschikt personeel. Dat is gevoelig hoger dan vorig jaar (76%).
 - Daarmee komt de krapte op de Limburgse arbeidsmarkt terug op of zelfs **boven het niveau van de jaren 2006-2008**. Enkel medio 2007 werd met 91% een nog korte hogere piek opgetekend.
 - De verder **toenemende arbeidsmarktkrapte** wordt gesignaleerd in alle sectoren. Enkel in de **productiesector** is de stijging minder uitgesproken. Met 88% wordt zij daarin enkel geklopt door de **bouwsector** met niet minder dan **92%**. De **sterkste stijging** van de arbeidsmarktkrapte doet zich echter voor in de **groothandel**, waar er 14% bijkomt tot 83%.
 - Bij de bedrijven met **meer dan 50 werknemers** ondervindt niet minder dan **95%** of meer de grootste moeite om hun vacatures ingevuld te krijgen, een **forse stijging**.
- **47%** van de Limburgse ondernemers is ervan **overtuigd** dat de invulling van vacatures het komende jaar nóg moeilijker zal zijn. Amper 2% verwacht verbetering.
- **2 op 3 bedrijven (66%)** zeggen **in hun groei** te worden **geremd** door het onvoldoende (of onvoldoende snel) vinden van geschikt personeel. De **arbeidsmarktkrapte kost onze Limburgse economie** dus in belangrijke mate **groei en andere jobs**. Dit **kost Limburg welvaart**.
 - In de **bouw**, de **groothandel** en bedrijven met **meer dan 20 medewerkers** is het aantal bedrijven dat in hun groei geremd wordt **nog een stuk groter**. Maar ook in de **detailhandel** en bij de **kleinste bedrijven** is ongeveer de **helft of meer** van de bedrijven daarvan overtuigd.

3. (Nog meer) OBSTAKELS VOOR MEER JOBGROEI

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

Slechts 13% van de Limburgse bedrijven ervaart geen andere obstakels. Een jaar geleden was dit nog 20%. Dat betekent dat **7 van de 8 Limburgse bedrijven wel degelijk groeiobstakels ervaart.**

Een TOP 5 springt eruit:

■ 1. Te hoge loonkosten

Ondanks gewaardeerde regeringsinspanningen blijven de loonkosten afgetekend het grootste obstakel voor groei en meer jobs. Meer dan de helft van de bedrijven, **53%**, zet dit in de top van de belangrijkste belemmeringen. En des te meer: de bouwsector, de groothandel en de productiebedrijven.

■ 2. Marktomstandigheden

36% stelt dat marktomstandigheden zoals een dalende marktvraag, een krimpende thuismarkt of toenemende concurrentie, eveneens een belangrijke groeibelemmering zijn voor hun bedrijf. Opvallend: bij detailhandelsbedrijven kruist meer dan de helft (52%) dit aan.

■ 3. Te dure ontslagkosten

Voor **34%** van de Limburgse bedrijven blijken de dure ontslagkosten een van de belangrijkste obstakels om meer personeel aan te werven. Zij zijn een al te vaak onderschatte rem op meer jobs en groei.

■ 4. Overreglementering

Voor **28%** is de toenemende complexiteit van de regelgeving en de bijhorende administratie eveneens een erg belangrijke boosdoener.

■ 5. Starre houding inzake flexibiliteit

Een starre houding inzake flexibiliteit vanuit vakbondshoek of van het personeel is voor **20%** van de bedrijven een belangrijke belemmering voor meer jobs. Bij de productiebedrijven en de bedrijven met een vakbondswerking is dat echter meer dan een op drie.

België kent nog altijd een erg lage arbeidsmarktparticipatie (werkzaamheidsgraad). Meer mensen aan het werk is dé uitdaging en daardoor is er ook een grote blijvende nood aan de creatie van bijkomende jobs. Op de marktomstandigheden heeft een beleid minder sterk vat, maar **samen met een betere matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn de andere vier obstakels voor jobgroei – loonkosten, ontslagkosten, overreglementering en flexibiliteit (in de praktijk) - de absolute prioriteiten waarop het huidige en het toekomstig regeringsbeleid dient in te zetten.**

4. RECEPTEN VOOR MEER JOBGROEI

De Limburgse bedrijven blijven zich **voluit inzetten om meer jobs** te creëren. Limburg wist intussen de **werkloosheidsgraad sterk terug te dringen** tot 5,70% in juni. Door de traditionele zomerpiek lag dit in september op 6,61%. Hoe dan ook betekenen die cijfers dat er toch **nog heel wat mensen niet aan de slag** zijn, wetende dat ons land ook nog altijd bij de **laagsten** scoort op vlak van **werkzaamheidsgraad**.

Er blijven dus heel wat meer jobs nodig. En dus verdere inspanningen om de jobcreatie door de bedrijven te bevorderen. **Wat zijn daarvoor de meest effectieve maatregelen volgens de Limburgse bedrijven zelf?**

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

- 1. een verdere algemene verlaging van de patronale bijdragen op lonen. **61%** plaatst dit in hun top 3 van belangrijkste maatregelen.
- 2. met **55%**: lagere werknemersbijdragen, zodat de **verhouding nettoloon – brutoloon** kleiner wordt.
- 3. met **52%** in top 3-vermelding, mogelijkheden om meer prestatiegericht te verlonen. Vandaag zijn er te **weinig mogelijkheden** om hierin het verschil te maken en de **beste werknemers ook beter te verlonen**.
- 4. **47%** zet de verdere verlaging van de werkgeversbijdragen specifiek **op lage en middenlonen** in hun top 3. Daarmee wordt deze maatregel duidelijk een **stuk effectiever ingeschat dan** een gerichte lastenverlaging op de aanwerving van specifieke **doelgroepen** (20% top 3).
- **En verder:** wordt, met jobcreatie voor ogen, zeker ook brood gezien in een **afschaffing of hervorming van de automatische loonindexering** (28%).

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

- 1. met **59%** (top 3) nog steeds 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 in principe nieuwe mogelijkheden om werk flexibeler te organiseren, maar de **praktische toepassing ervan vergt duidelijk verdere vereenvoudiging en versoepeling**.
- 2. Ook lagere ontslagkosten worden opnieuw naar voor geschoven. Met niet minder dan **55% van de Limburgse bedrijven** komt dit mee **bovenaan** in het **prioriteitenlijstje voor extra jobgroei**.
- 3. Ten derde vragen de Limburgse werkgevers met **44%** dringend een verregaande administratieve vereenvoudiging. Deze prioriteit maakt een **opvallende sprong vooruit**. Het tegengaan dan de administratieve complexiteit als duidelijke beleidsdoelstelling is de voorbije jaren duidelijk wat **ondergesneeuwd in het beleid**.
- **En verder:** zorgen volgens de Limburgse bedrijven vooral **goedkopere overuren** (37% top 3), een **beperking van de wildgroei aan verlofsystemen** (36%) en een **strikttere werkloosheidsreglementering** voor extra jobcreatie.

5. ACTIES IN DE ZOEKTOCHT NAAR PERSONEEL

Steeds meer bedrijven blijken bijzondere acties of extra inspanningen (buiten de platgetreden paden) op touw zetten in hun zoektocht naar geschikt personeel. 70% van de Limburgse bedrijven past minstens een van de gesuggereerde acties toe.

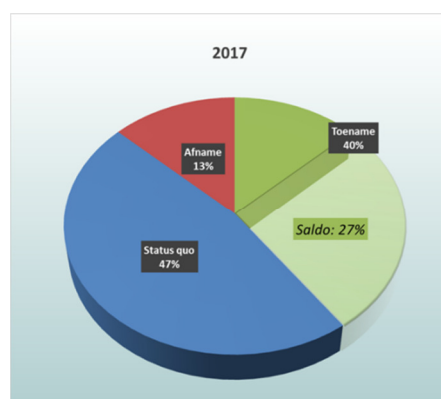
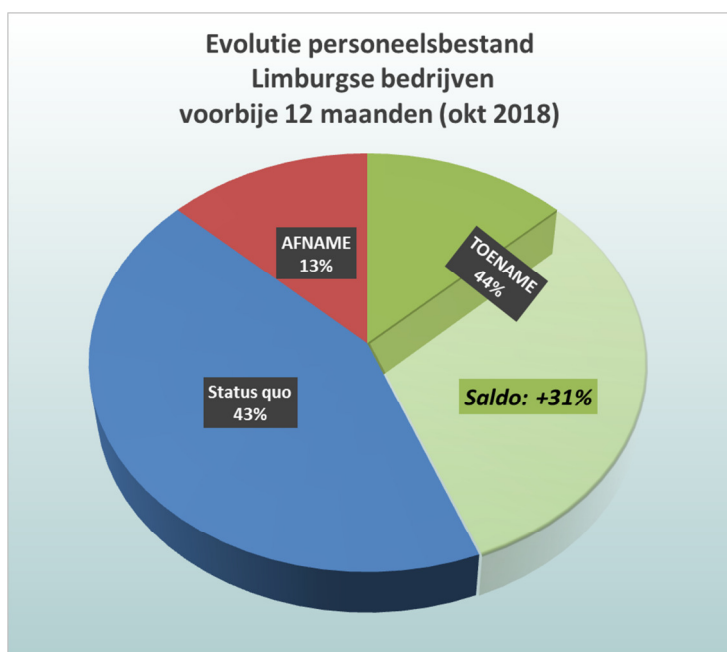
- 3 op 10 bedrijven geeft aan van geen enkele actie gebruik te maken. Vorig jaar was dit nog 40%.
- Hoe groter het bedrijf, hoe meer in alternatieve extra acties wordt geïnvesteerd. Bij de grotere bedrijven (meer dan 100 werknemers) doet zelfs 95% of meer dat. Qua sector worden alternatieve acties met 80% het meest toegepast door de productiebedrijven (vorig jaar 72%). In de detailhandel is dit daarentegen slechts 1 op 2 bedrijven (vorig jaar nog maar 40%).
 - Oogkleppen af: bijna 4 op 10 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.
 - Nagenoeg evenveel bedrijven investeren in een unieke bedrijfscultuur: 37% van de bedrijven geeft aan hiervan een speerpunt te maken. Vanaf 100 werknemers is dat 2 op 3.
 - Samenwerking met onderwijs in dit kader staat op 3 met 30% van de bedrijven. Productiebedrijven nog meer (42%) , groothandel veel minder (7%). Daar volgen 4 acties op een zakdoek qua populariteit:
 - Eigen opleidingstrajecten voor werkzoekenden scoort met 19%.
 - Premies om nieuwe collega's aan te brengen stijgt met stip tot 17% (vorig jaar 9%). Bij de grootste bedrijven loopt dit op tot 40%.
 - 15% neemt deel aan beurzen of andere externe job-events. Pas vanaf een omvang van 100 werknemers wordt hier voluit op ingezet.
 - 14% van de Limburgse bedrijven maakt zeer bewust gebruik van jobmarketing.
 - Het organiseren van een eigen jobbeurs of -event (zelf of i.s.m. VDAB) ten slotte doet slechts 5% van de Limburgse bedrijven, maar bij de grootste bedrijven scoort dit al 24%. Nochtans biedt de VDAB, ook aan kleinere werkgevers zeer gerichte ondersteuning op maat wanneer een bedrijf een aantal specifieke vacatures wil invullen.

Dit rapport is gebaseerd op de resultaten van een bevraging door VKW Limburg en UNIZO Limburg uitgevoerd eind september 2018. De verwerking in dit rapport houdt rekening met de volledige antwoorden van 413 Limburgse ondernemers en bedrijfsleiders.

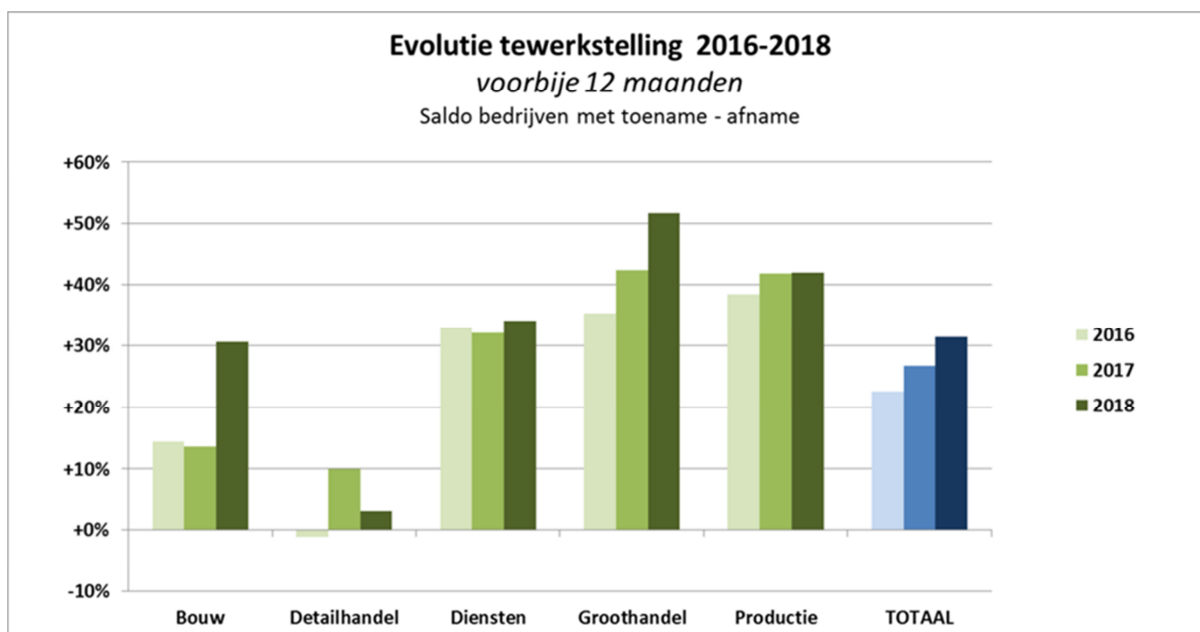
1. De Limburgse arbeidsmarkt

1.1. De arbeidsmarktvraag de voorbije 12 maanden

In de voorbije 12 maanden hebben opnieuw meer Limburgse bedrijven gezorgd voor bijkomende **jobcreatie**. Een jaar geleden gaf 2 op 5 (40%) van de bedrijven aan het afgelopen jaar een stijging van het personeelsaantal te hebben gekend. **Vandaag blijkt dit in een nog groter deel van de Limburgse ondernemingen het geval: bij niet minder dan 44% steeg de tewerkstelling in de voorbije 12 maanden.**



Slechts in 13% van de bedrijven ging het personeelsbestand achteruit in vergelijking met een jaar geleden. Dat is hetzelfde percentage als in oktober 2017. Hetgeen dus ook betekent dat er minder bedrijven waren waar de tewerkstelling constant bleef, namelijk 43% t.o.v. 47% vorig jaar.



Per saldo komt dit dan ook uit +31%: er zijn 31 procentpunt méér bedrijven met een toename dan bedrijven met een afname van de tewerkstelling. Dit noemen we het **jobgroeisaldo**. De Limburgse bedrijven doen dus nog een ferme schep bovenop de al hoge jobgroeisaldi van 2017 en 2016 die respectievelijk +27% en +23% bedroegen.

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2018)						
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	okt/17	okt/16
Bouw	8%	53%	39%	+31%	+14%	+14%
Detailhandel	24%	48%	27%	+3%	+10%	-1%
Diensten	12%	42%	46%	+34%	+32%	+33%
Groothandel	7%	34%	59%	+52%	+42%	+35%
Productie	12%	34%	54%	+42%	+42%	+38%
TOTAAL	13%	43%	44%	+31%	+27%	+23%
oktober 2017	13%	47%	40%	+27%		
oktober 2016	15%	48%	37%	+23%		

Het overschot aan bedrijven met een **tewerkstellingstoename** is met +31% ook opnieuw **duidelijk hoger dan een jaar geleden werd verwacht**. In oktober 2017 werd een saldo van +27% voorspeld. De Limburgse bedrijven hebben dus andermaal (nog) forser aangeworven dan zij een jaar geleden zelf hadden ingeschat.

SECTOREN

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2018)					
	Verwachting 1 jaar geleden	△	SALDO toename - afname	△	Verwachting komende 12 maanden
Bouw	+31%	+0%	+31%	+15%	+45%
Detailhandel	-1%	+4%	+3%	-6%	-3%
Diensten	+28%	+6%	+34%	+5%	+39%
Groothandel	+42%	+9%	+52%	+0%	+52%
Productie	+39%	+3%	+42%	-13%	+29%
TOTAAL	+27%	+5%	+31%	+0%	+32%

Wanneer we de blijvend sterke **tewerkstellingsgroei bij de Limburgse bedrijven** verder analyseren, springen de **verschillen per sector** in het oog. Het is vooral de detailhandel die uit de band springt, maar ook hier blijft het saldo wel nog net positief. **Alle** overige **sectoren** laten een uitgesproken **positief jobgroeisaldo optekenen**.

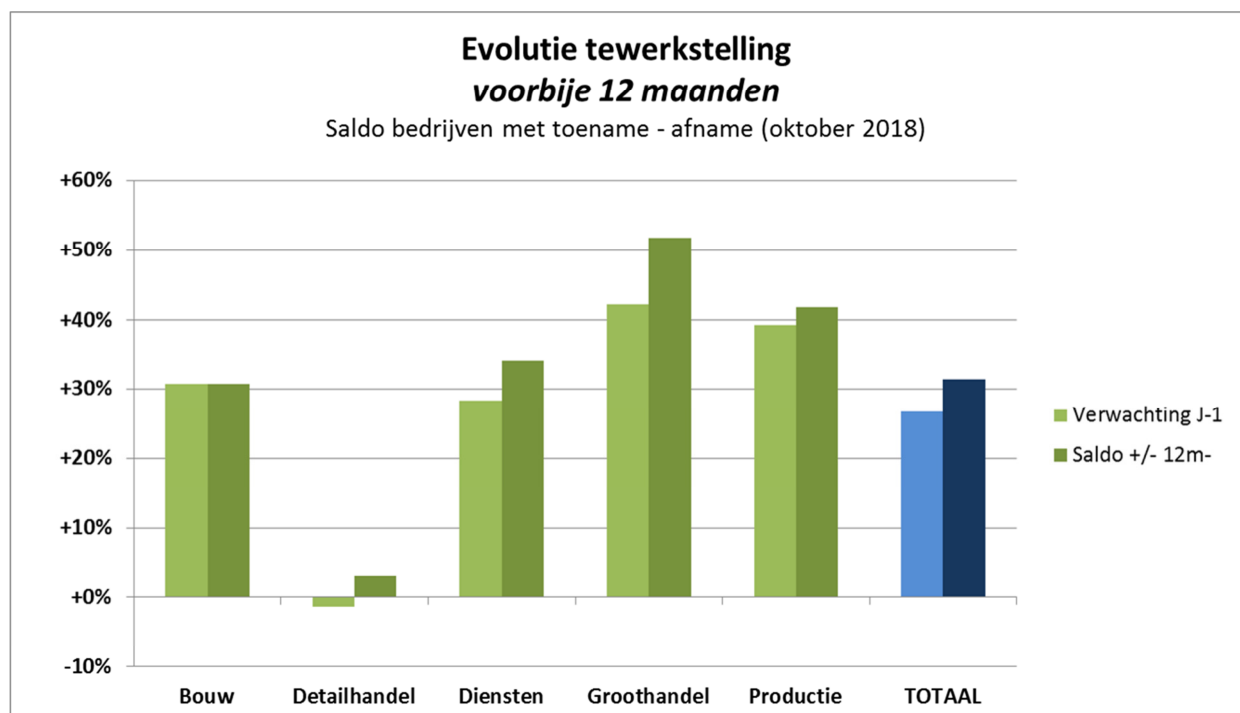
De **detailhandel** is de enige sector waar het jobgroeisaldo terugloopt: van +10% vorig jaar naar **slechts +3% nu**. **Bijna een kwart van de kleinhandelsbedrijven zag de tewerkstelling in hun bedrijf teruglopen**, veruit het hoogste cijfer van alle sectoren. Dat terwijl slechts 27% een toename zag, eveneens het laagste cijfer van alle sectoren.

Op de detailhandel na, zijn de **productiebedrijven** de enige sector waar het jobgroeisaldo niet groeit. Het **bleef constant op +42%**, maar dat is op de groothandel na wel het hoogste cijfer. In beide sectoren kende **meer dan helft van de bedrijven een toename** van de tewerkstelling. Dankzij slechts 7% bedrijven met een tewerkstellingsafname laat de **groothandel** het **hoogste jobgroeisaldo van maar liefst 52%** optekenen.

De **bouwsector** tekent voor de **grootste versnelling van de jobgroei**. Het overschot aan bedrijven met meer jobs dan een jaar geleden steeg **van +14% de voorbije twee jaar naar niet minder dan +31%**. Ook in de bouw kende slechts 8% van de bedrijven een daling van de tewerkstelling.

Ook de **dienstensector** zag het **jobgroeisaldo, zij het minder uitgesproken, verbeteren**: het overschot bedrijven die hun personeelsbestand de voorbije 12 maanden uitbreidden, bedraagt er **+34% t.o.v. +32% in 2017**. Daarmee blijven de dienstenbedrijven nog net de bouwsector voor.

Algemeen kunnen we stellen dat vooral in de **bouw en de groothandel** de bedrijven de 12 voorbije maanden **(nog) forser zijn gaan aanwerven**. De **diensten- en productiebedrijven hielden de al hoge toename aan jobs constant**. Enkel in de **detailhandel** werd de **jobgroei op een lager pitje gezet**.



Vergelijken we met de verwachtingen van de bedrijven een jaar geleden dan valt op dat de **bouwbedrijven** de sterke jobgroei vorig jaar reeds in hun **glazen bol** zagen verschijnen. Bij de **overige vier sectoren** daarentegen lag het **jobgroeisaldo nog een stuk hoger** dan 12 maanden geleden verwacht. Ook bij de detailhandel, die destijds een daling voorspelden van -1%, maar nu met +3% dus toch nog positief eindigden.

GROOTTE BEDRIJVEN

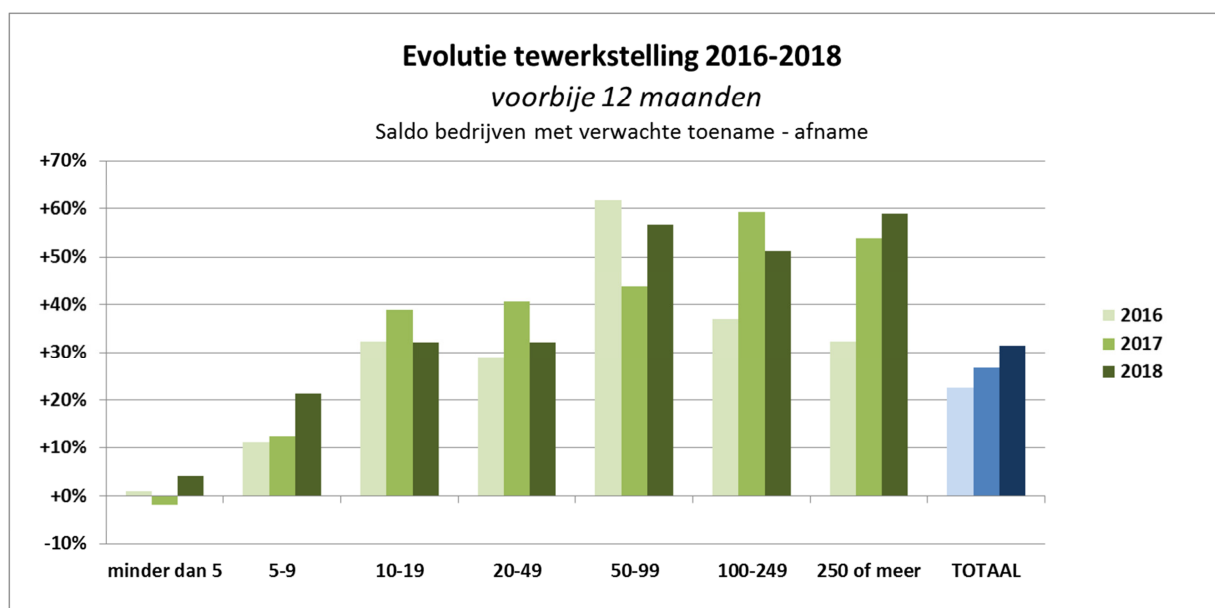
Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2018)						
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	okt/17	okt/16
minder dan 5	11%	73%	16%	+4%	-2%	+1%
5-9	18%	43%	39%	+21%	+13%	+11%
10-19	14%	39%	46%	+32%	+39%	+32%
20-49	17%	35%	49%	+32%	+41%	+29%
50-99	7%	30%	63%	+57%	+44%	+62%
100-249	12%	24%	63%	+51%	+59%	+37%
250 of meer	7%	27%	66%	+59%	+54%	+32%
TOTAAL	13%	43%	44%	+31%	+27%	+23%
oktober 2017	13%	47%	40%	+27%		
oktober 2016	15%	48%	37%	+23%		

Wanneer we kijken naar de **grootte van de bedrijven zien we**, in tegenstelling tot vorig jaar, **in elke categorie méér bedrijven met een groei** dan met een afname van de tewerkstelling. En over het algemeen: **hoe groter de bedrijven, hoe groter dat overschot is.**

Kijken we evenwel naar de **evolucie van het jobgroeisaldo** in vergelijking met dat van vorig jaar, dan zien we een meer **gediversifieerder beeld**.

Bij de **kleinste bedrijven** stijgt het overschot aan bedrijven met een toename van de tewerkstelling het duidelijkst. De bedrijven met **minder dan 5** werknemers kenden vorig jaar nog een negatief jobgroeisaldo, maar wisten dit te keren naar **+4%**. De firma's met **5 à 9 medewerkers** kenden al een jobgroeisaldo van **+21%**. Nagenoeg **4 op 10 bedrijven** kenden hier een **tewerkstellingsgroei** in de voorbije 12 maanden.

Bij de **kleine KMO's** van de groottecategorieën **10 tot 50 werknemers** kent bijna **1 op 2 bedrijven** een groei van het aantal jobs. Toch zien we het **jobgroeisaldo hier wat dalen** tot +32%, terwijl dit vorig jaar nog ongeveer +40% betrof.



De categorie 100-249 werknemers scoorde vorig jaar met +59% het hoogst, maar moet hiervan een beetje prijsgeven tot +51%. Desondanks scoren de bedrijfscategorieën met **meer dan 50 werknemers** allemaal een **jobgroeisaldo** van (ruim) **meer dan 50%**. Hier ziet bijna **2 op 3** bedrijven het **aantal jobs stijgen**.

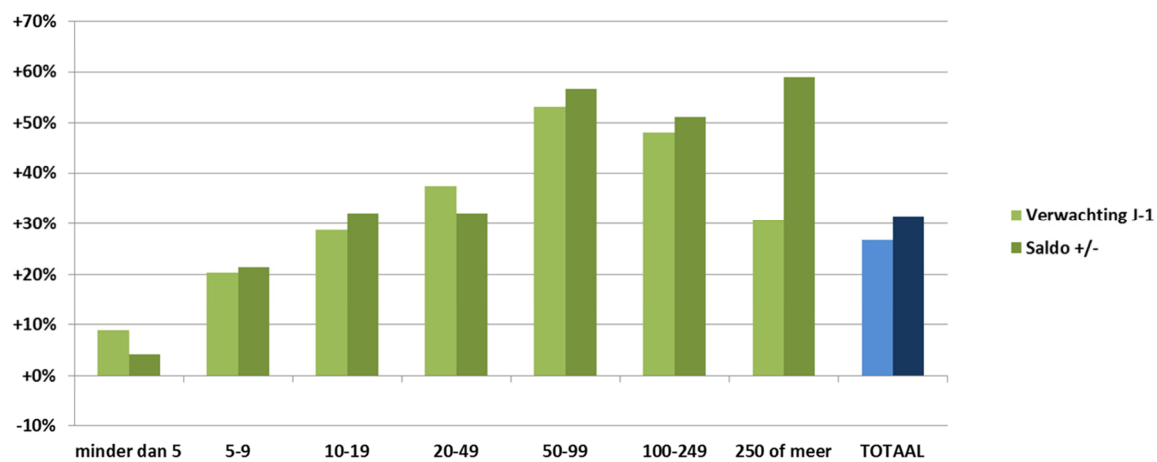
Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2018)					
	Verwachting 1 jaar geleden	△	SALDO toename - afname	△	Verwachting komende 12 maanden
minder dan 5	+9%	-5%	+4%	+11%	+16%
5-9	+20%	+1%	+21%	+9%	+30%
10-19	+29%	+3%	+32%	+5%	+38%
20-49	+38%	-5%	+32%	+8%	+40%
50-99	+53%	+4%	+57%	-17%	+40%
100-249	+48%	+3%	+51%	-12%	+39%
250 of meer	+31%	+28%	+59%	-23%	+36%
TOTAAL	+27%	+5%	+31%	+0%	+32%

Bij de **grootste bedrijven** bleef de **jobgroei (+59%)** het afgelopen jaar **veel hoger dan door henzelf verwacht** een jaar geleden (+31%). Zij gaven toen al/nog aan wellicht heel wat gas terug te zullen nemen. Bij de andere grootte categorieën ligt het jobgroei grotendeels in de lijn van de verwachtingen of net daarboven. Enkel bij de bedrijven met **20 à 49 werknemers** en bij de **kleinste bedrijven** viel de **jobgroei** de voorbij 12 maanden wel **wat tegen** ten aanzien van de verwachtingen vorig jaar.

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden

i.v.m. verwachting

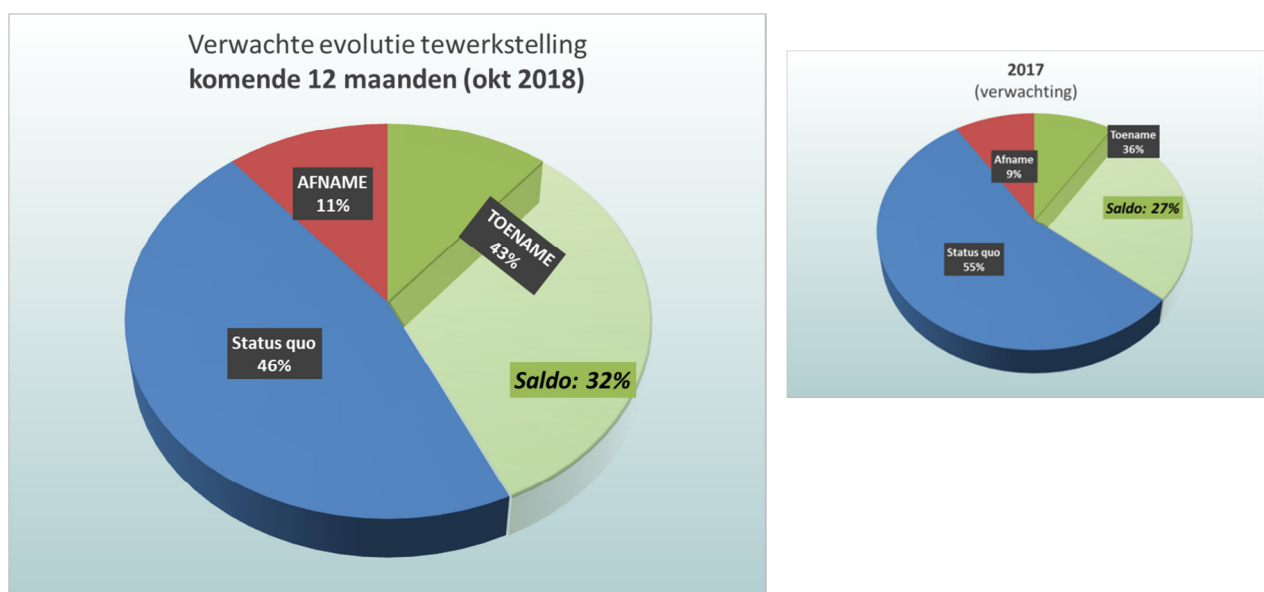
Saldo bedrijven met toename - afname (oktober 2018)



1.2. De arbeidsmarktvraag in de komende 12 maanden

Voor de komende 12 maanden verwachten de Limburgse bedrijven een nog verdere groei van de vraag naar arbeidskrachten. Om het tempo van de jobcreatie aan te houden zullen echter de kleinere bedrijven een deel van het werk moeten overnemen van de grotere bedrijven.

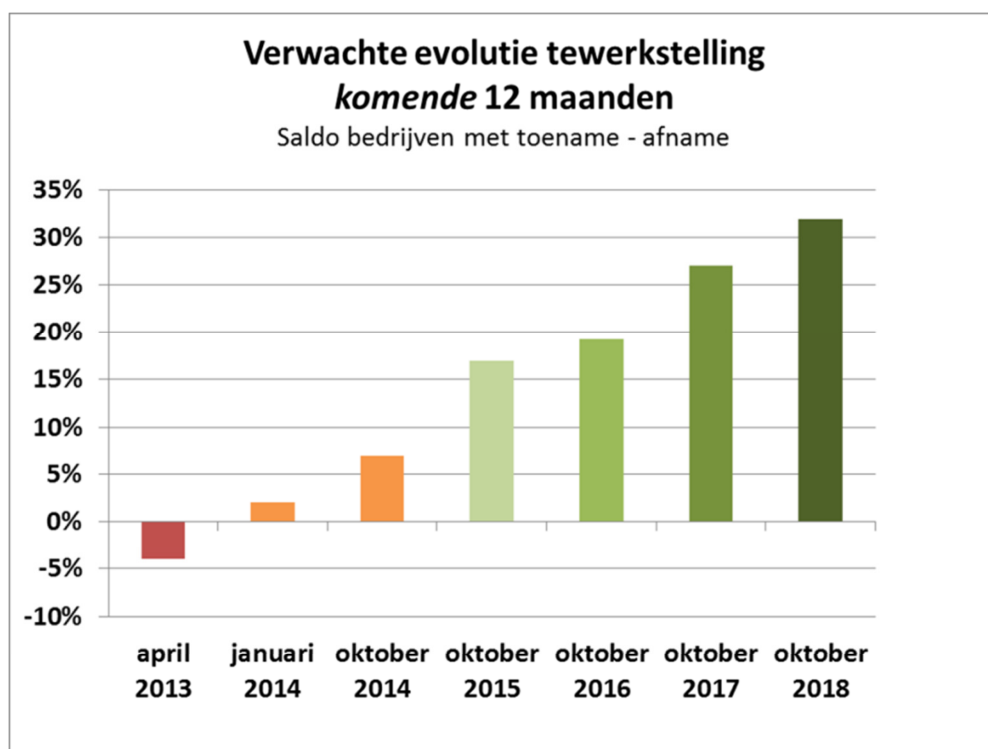
Ruim 2 op 5 (43%) Limburgse bedrijven verwachten dat hun tewerkstelling het komende jaar verder zal toenemen. Dat is net iets minder dan de realiteit van de voorbije 12 maanden (44%), maar opnieuw duidelijk **hoger dan de verwachtingen een jaar geleden** (36%). Daar staat tegenover dat iets **minder bedrijven een daling van hun personeelsaantal (11%) verwachten** in vergelijking met het aandeel bedrijven dat in de voorbije 12 maanden het personeelsaantal zagen krimpen (13%). Al ligt dit wel ietwat hoger dan diezelfde verwachting een jaar geleden (9%).



Per saldo betekent dit dat voorspeld wordt dat het **hoge jobgroeisaldo** dat de voorbije 12 maanden werd opgetekend (+31%), ook de **komende 12 maanden op nagenoeg hetzelfde niveau (+32%) zal worden aangehouden**. De **verwachtingen** zijn daarmee **nog een stuk hoger gespannen dan een jaar geleden**, toen een jobgroeisaldo van 27% werd voorspeld.

Er zijn dus 32 procentpunt meer Limburgse bedrijven die de komende 12 maanden een tewerkstellingsgroei in het vooruitzicht stellen dan bedrijven die een tewerkstellingsafname verwachten.

Deze nieuwe **forse verbetering** van de verwachte evolutie van de tewerkstelling, betekent dat we al voor de **zevende keer op rij** een **stijging** optekenen **van het globale verwachte jobgroeisaldo sinds begin 2013**. De Limburgse bedrijven blijven dus **uitgaan van een nog 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 zelfs respectievelijk +2% en -4% optekenen.



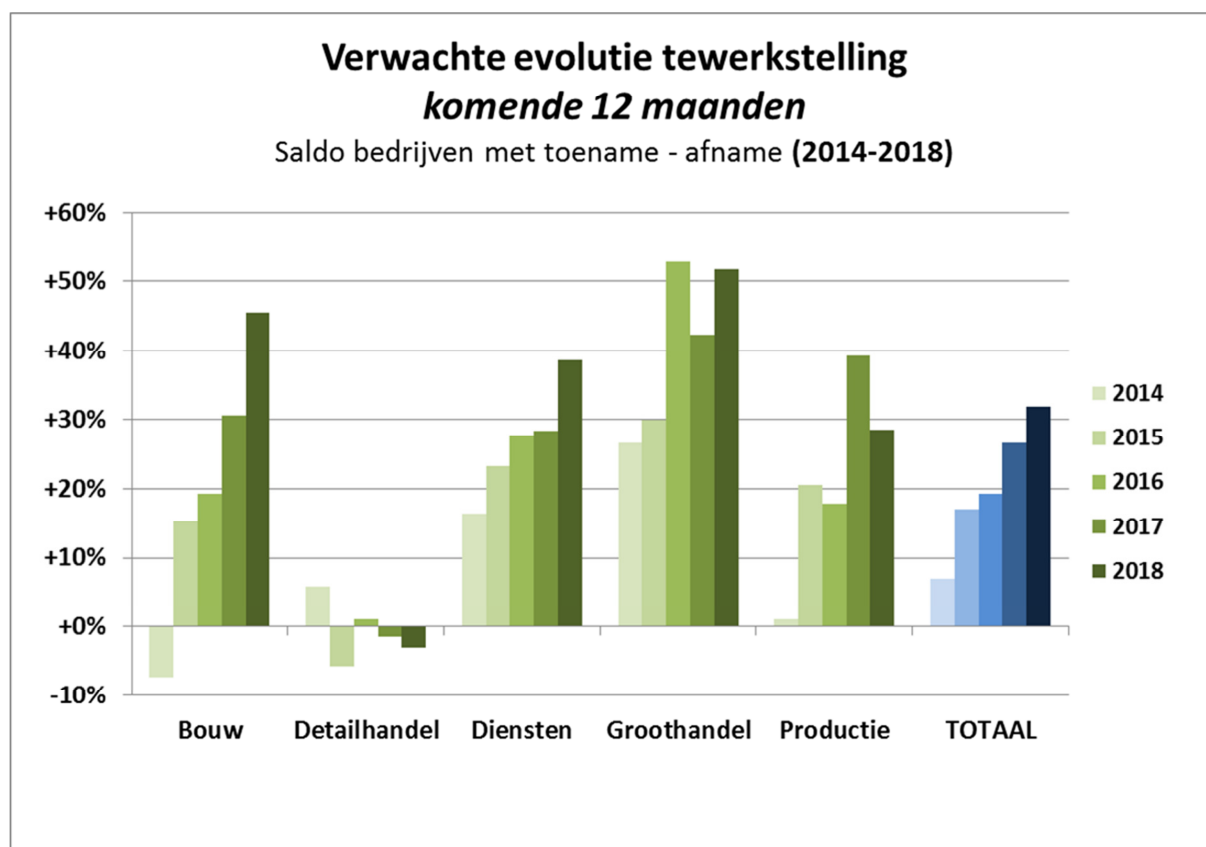
Het aandeel bedrijven dat een **status quo** (noch afname, noch toename) verwacht van het personeelsaantal in hun bedrijf daalt tot **minder dan de helft** (46%). Een jaar geleden was dit nog 55%.

SECTOREN

Verwachting evolutie tewerkstelling in eigen bedrijf in komende 12 maanden (oktober 2018)								
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	okt/17	okt/16	okt/15	okt/14
Bouw	5%	45%	50%	+45%	+31%	+19%	+15%	-7%
Detailhandel	26%	52%	23%	-3%	-1%	+1%	-6%	+6%
Diensten	7%	48%	45%	+39%	+28%	+28%	+23%	+16%
Groothandel	0%	48%	52%	+52%	+42%	+53%	+30%	+27%
Productie	15%	41%	44%	+29%	+39%	+18%	+21%	+1%
TOTAAL	11%	46%	43%	+32%	+27%	+19%	+17%	+7%
oktober 2017	9%	55%	36%	+27%				
oktober 2016	12%	56%	31%	+19%				
oktober 2015	14%	56%	31%	+17%				
oktober 2014	15%	62%	22%	+7%				

De **verdere stijging** van het verwachte jobgroeisaldo is **niét** in alle sectoren terug te vinden.

Met name in de **detailhandel** zien we het verwachte **jobgroeisaldo dalen tot -3%**. **Meer dan een kwart** van de kleinhandelsbedrijven **verwacht** binnen het jaar **minder personeel** in dienst te hebben. Voor het **komende jaar wordt dus een daling van de tewerkstelling** in het vooruitzicht gesteld, ondanks het licht positieve cijfer van +3% van de voorbije 12 maanden. Ook vorig jaar kende deze sector al een negatieve verwachting van -1%.

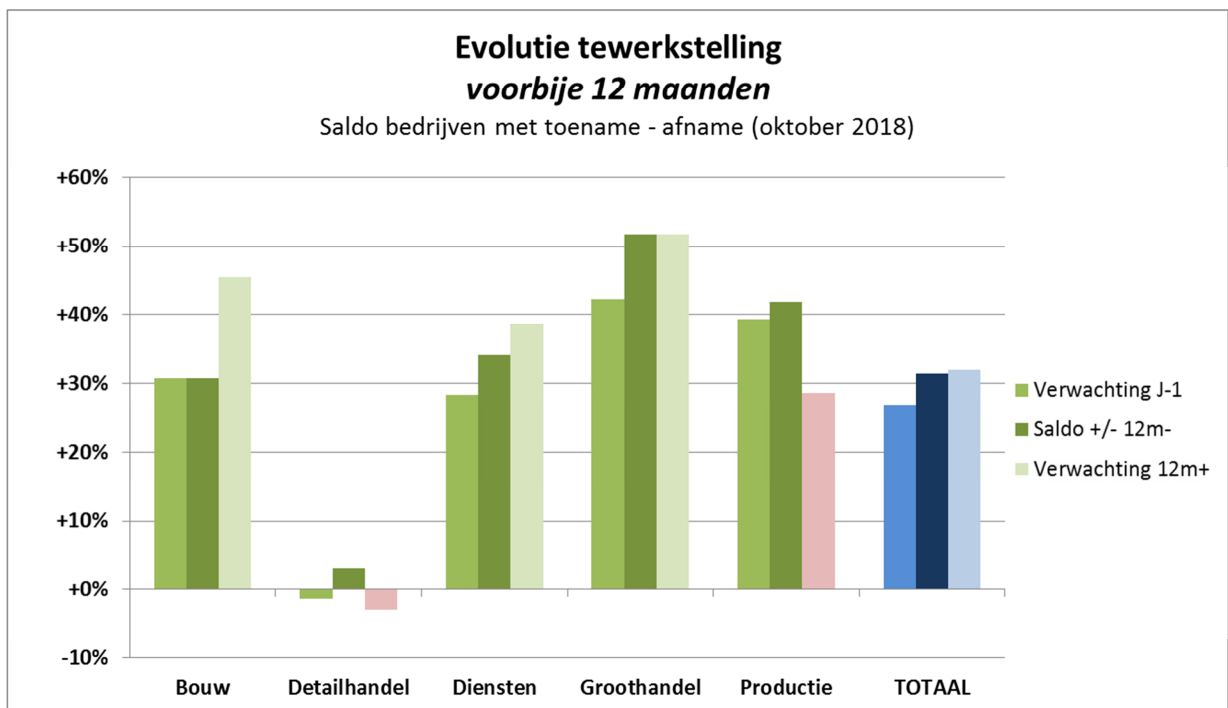


Hoewel nog erg ruim positief, zien we echter **ook bij de productiebedrijven** duidelijk **minder sterke verwachtingen** inzake de **evolutie van de tewerkstelling**, met een verwacht jobgroeisaldo dat daalt van +39% vorig jaar naar **+29%**.

Evolutie tewerkstelling voorbije 12 maanden (okt 2018)					
	Verwachting 1 jaar geleden	△	SALDO toename - afname	△	Verwachting komende 12 maanden
Bouw	+31%	+0%	+31%	+15%	+45%
Detailhandel	-1%	+4%	+3%	-6%	-3%
Diensten	+28%	+6%	+34%	+5%	+39%
Groothandel	+42%	+9%	+52%	+0%	+52%
Productie	+39%	+3%	+42%	-13%	+29%
TOTAAL	+27%	+5%	+31%	+0%	+32%

Er blijft dus een **ruim overschot** van productiebedrijven geloven in een verdere tewerkstellingsgroei in de komende 12 maanden, maar toch betekent dit een forse **terugval van 13 procentpunt** in vergelijking met het jobgroeisaldo van +42% voor de voorbije 12 maanden. Dit zou betekenen dat de productiebedrijven terugvallen van de sector met het op een na hoogste naar het **op een na laagste jobgroeisaldo**. Daar waar de productiebedrijven vorig jaar dus nog een forse stijging lieten optekenen, **temperen** zij nu duidelijk de **verwachtingen inzake verdere jobgroei**.

In de **bouw**, de **dienstensector** en traditionele koploper **groothandel**, zien we daarentegen een **verdere forse opstoot van het verwachte** jobgroeisaldo in vergelijking met vorig jaar. Het overschot aan bedrijven die een toename van hun personeelsaantal verwachten, neemt nog duidelijk toe. Het **aandeel bedrijven dat een toename van de tewerkstelling verwacht**, ligt in deze sectoren niet zo veraf van datzelfde aandeel bij de productiebedrijven (**range van 44 à 52%**), maar het verschil wordt gemaakt inzake het **aandeel bedrijven dat een daling van de tewerkstelling** verwacht. Dit bedraagt **bij de productiebedrijven** toch **15%**.



De sector met het **beste vooruitzicht qua tewerkstellingsgroei** is en blijft de **groothandel** met een jobgroeisaldo van maar liefst **+52%** (status quo t.o.v. voorbije twaalf maanden).

In de **dienstensector** verwacht men dat de **tewerkstellingsgroei** in vergelijking met de voorbije 12 maanden **verder zal aandikken** tot een jobgroeisaldo van **+39%**.

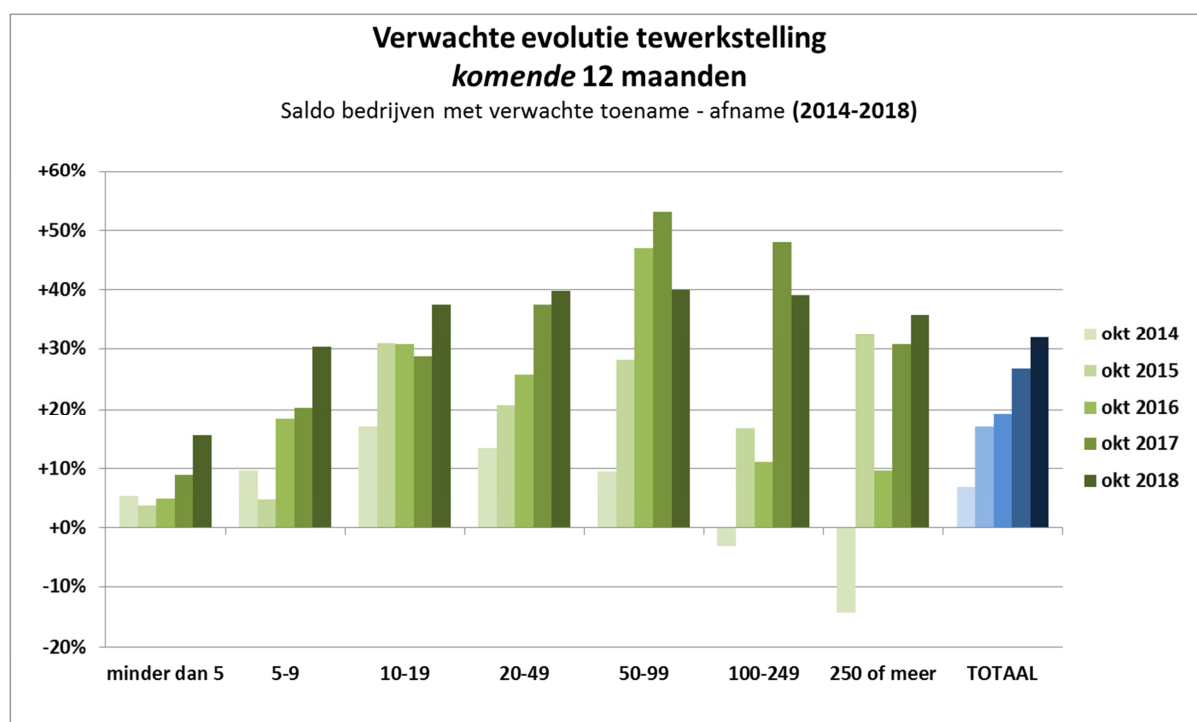
De **sterkste groeiversnelling inzake tewerkstelling** wordt evenwel **verwacht door de Limburgse bouwsector**. De verwachtingen stijgen, ondanks de reeds forse stijging in de voorbije 12 maanden tot +31%, door tot een verwacht **jobgroeisaldo van +45%**. Slechts 5% van de bouwbedrijven verwacht het personeelsaantal te moeten verminderen in de komende 12 maanden.

GROOTTE BEDRIJVEN

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

Verwachting evolutie tewerkstelling in eigen bedrijf in komende 12 maanden (oktober 2018)					okt/17	okt/16	okt/15	okt/14
	Afname	Status quo	Toename	Saldo +/-				
minder dan 5	9%	66%	25%	+16%	+9%	+5%	+4%	+5%
5-9	9%	52%	39%	+30%	+20%	+18%	+5%	+10%
10-19	5%	52%	43%	+38%	+29%	+31%	+31%	+17%
20-49	12%	37%	51%	+40%	+38%	+26%	+21%	+13%
50-99	10%	40%	50%	+40%	+53%	+47%	+28%	+10%
100-249	17%	27%	56%	+39%	+48%	+11%	+17%	-3%
250 of meer	16%	32%	52%	+36%	+31%	+10%	+32%	-14%
TOTAAL	11%	46%	43%	+32%	+27%	+19%	+17%	+7%
oktober 2017	9%	55%	36%	+27%				
oktober 2016	12%	56%	31%	+19%				
oktober 2015	14%	56%	31%	+17%				
oktober 2014	15%	62%	22%	+7%				

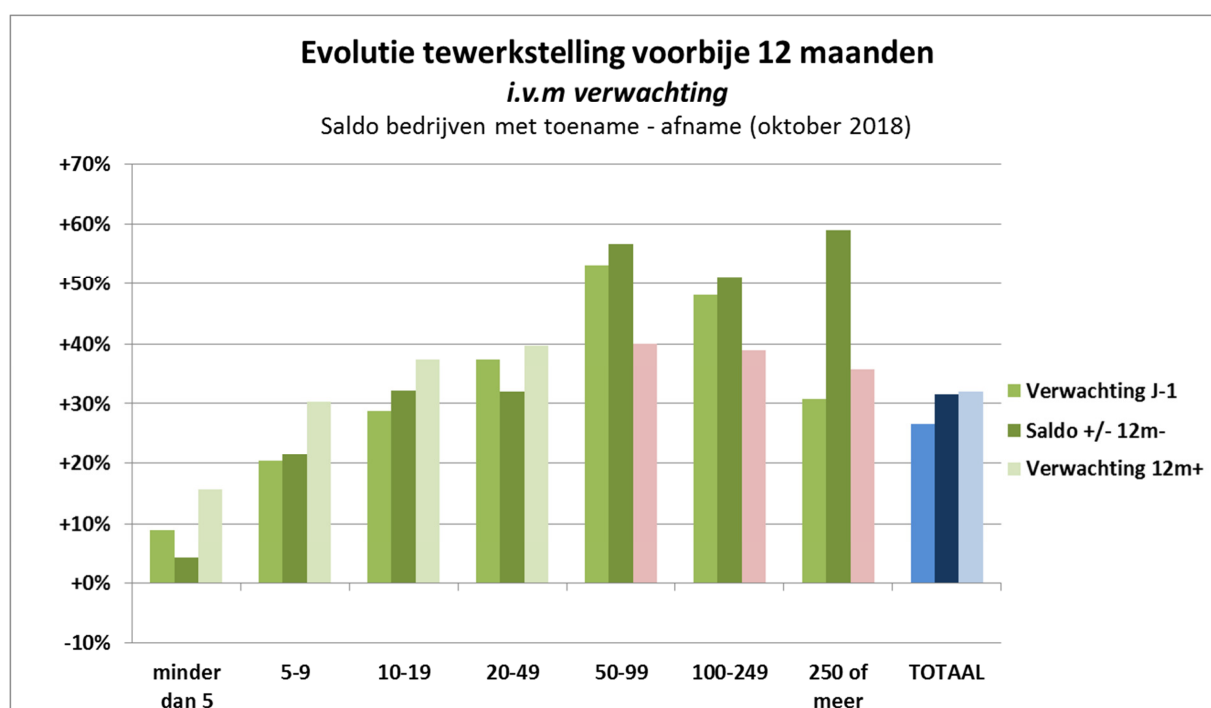
De kleinere bedrijven **trekken de verwachtingen inzake tewerkstellingsgroei** voor de komende 12 maanden **duidelijk op**. Zij verwachten het komende jaar nog een stuk sterker te kunnen groeien in aantal werknemers dan het afgelopen jaar. Het **verwachte jobgroeisaldo** ligt bij alle groottecategorieën beneden de 50 werknemers een **stuk hoger** dan zowel het de voorbije 12 maanden gerealiseerde jobgroeisaldo als de verwachtingen een jaar geleden.



Bij de **kleinste bedrijven** (tot 9 werknemers) is die **stijging het meest uitgesproken**, hoewel het verwacht jobgroeisaldo (+16% en +30%) wel nog lager ligt dan bij de grotere bedrijven. Respectievelijk een kwart (minder dan 5 werknemers) en 39% (5 à 9 werknemers) van de kleinste bedrijven verwachten een personeelstoename in het komende jaar.

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2018)					
	Verwachting 1 jaar geleden	△	SALDO toename - afname	△	Verwachting komende 12 maanden
minder dan 5	+9%	-5%	+4%	+11%	+16%
5-9	+20%	+1%	+21%	+9%	+30%
10-19	+29%	+3%	+32%	+5%	+38%
20-49	+38%	-5%	+32%	+8%	+40%
50-99	+53%	+4%	+57%	-17%	+40%
100-249	+48%	+3%	+51%	-12%	+39%
250 of meer	+31%	+28%	+59%	-23%	+36%
TOTAAL	+27%	+5%	+31%	+0%	+32%

Bij de **kleine KMO's** (10 à 49 werknemers) ligt het **jobgroeisaldo** wel al **op het niveau van de grotere bedrijven**, allen rond de +40%. 43% van de bedrijven met 10-19 medewerkers verwacht in personeelsaantal te groeien.



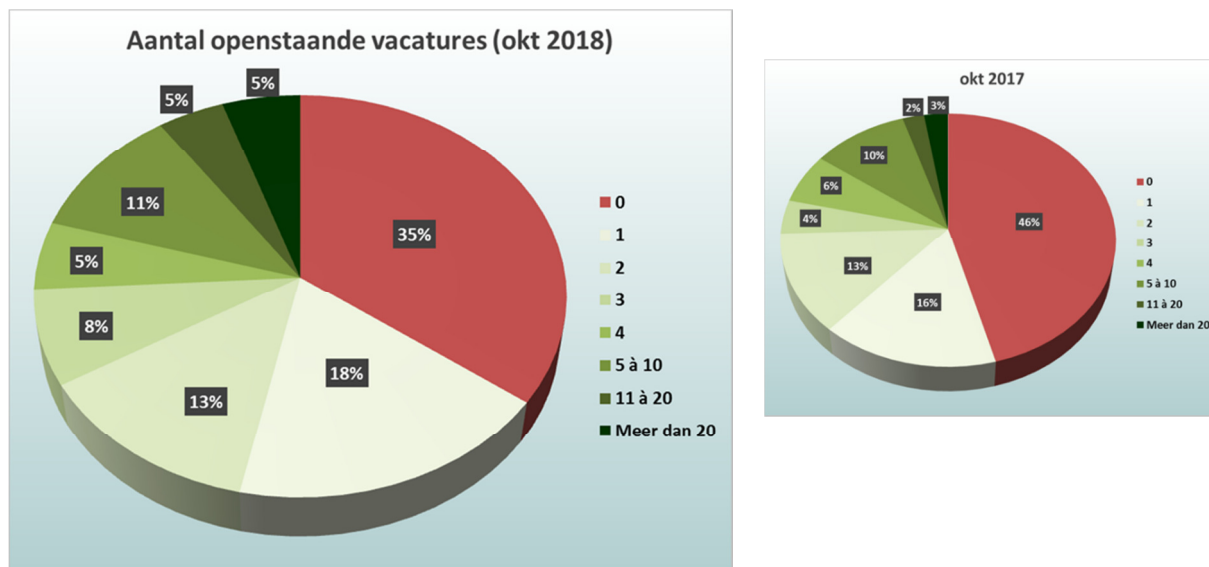
Bij **alle categorieën van bedrijfsgrootte** met meer dan 20 werknemers gaat **meer dan de helft** uit van een **groei van het aantal jobs** in het bedrijf in de komende 12 maanden.

Bij de **grotere bedrijven** (50 à 249 medewerkers) ligt het jobgroeisaldo ook rond de 40%. Hier betekent dit evenwel een **duidelijke daling** van het verwacht jobgroeisaldo **ten opzichte van zowel de verwachtingen in oktober 2017 als** het gerealiseerde jobgroeisaldo voor de **voorbijge 12 maanden**. **1 op 6 van de grote bedrijven (meer dan 100 werknemers) verwacht volgend jaar een daling van het personeelsaantal.**

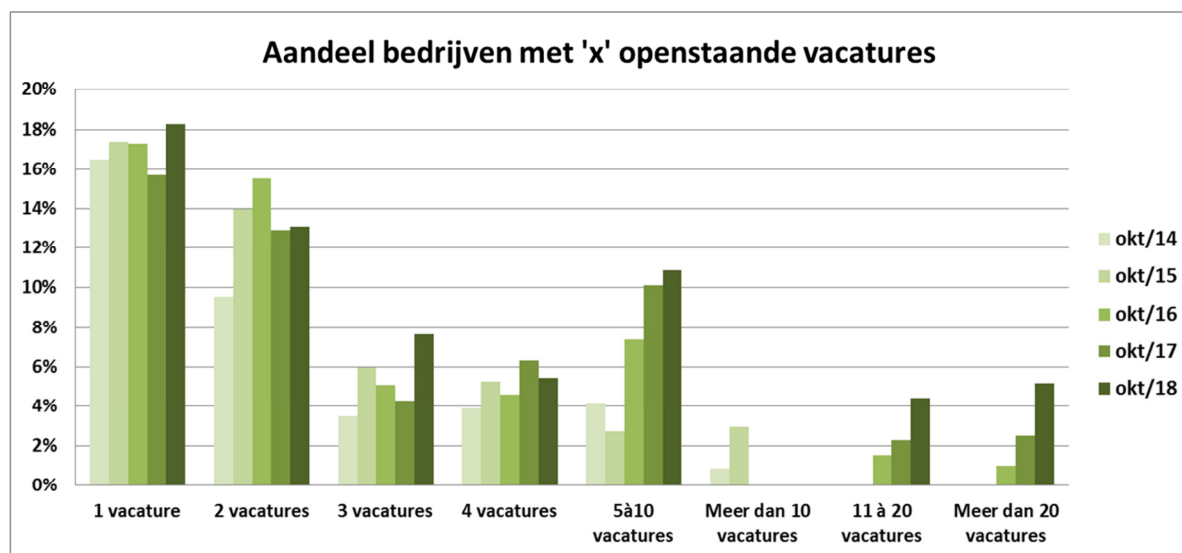
Het is dus duidelijk dat de **grotere bedrijven** hun verwachtingen inzake tewerkstellingsgroei voor het komende jaar temperen, terwijl de **kleinere bedrijven** net meer jobgroei in het vooruitzicht stellen. Hopelijk kunnen zij de komende 12 maanden dus een deel van de jobcreatie van hun grote collega's overnemen.

1.3. De arbeidsmarktvraag vandaag

De Limburgse arbeidsmarktvraag ligt vandaag opnieuw 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, nam nogmaals in belangrijke mate toe. Bijna 2 op 3 bedrijven (65%) heeft vandaag een of meerdere vacatures openstaan. Een jaar geleden was dit nog maar 54%. In 2015 had minder dan de helft, 48% van de bedrijven, minstens één opstaande vacature, in 2014 slechts 38%.



Een opvallende verdeling doet zich voor:

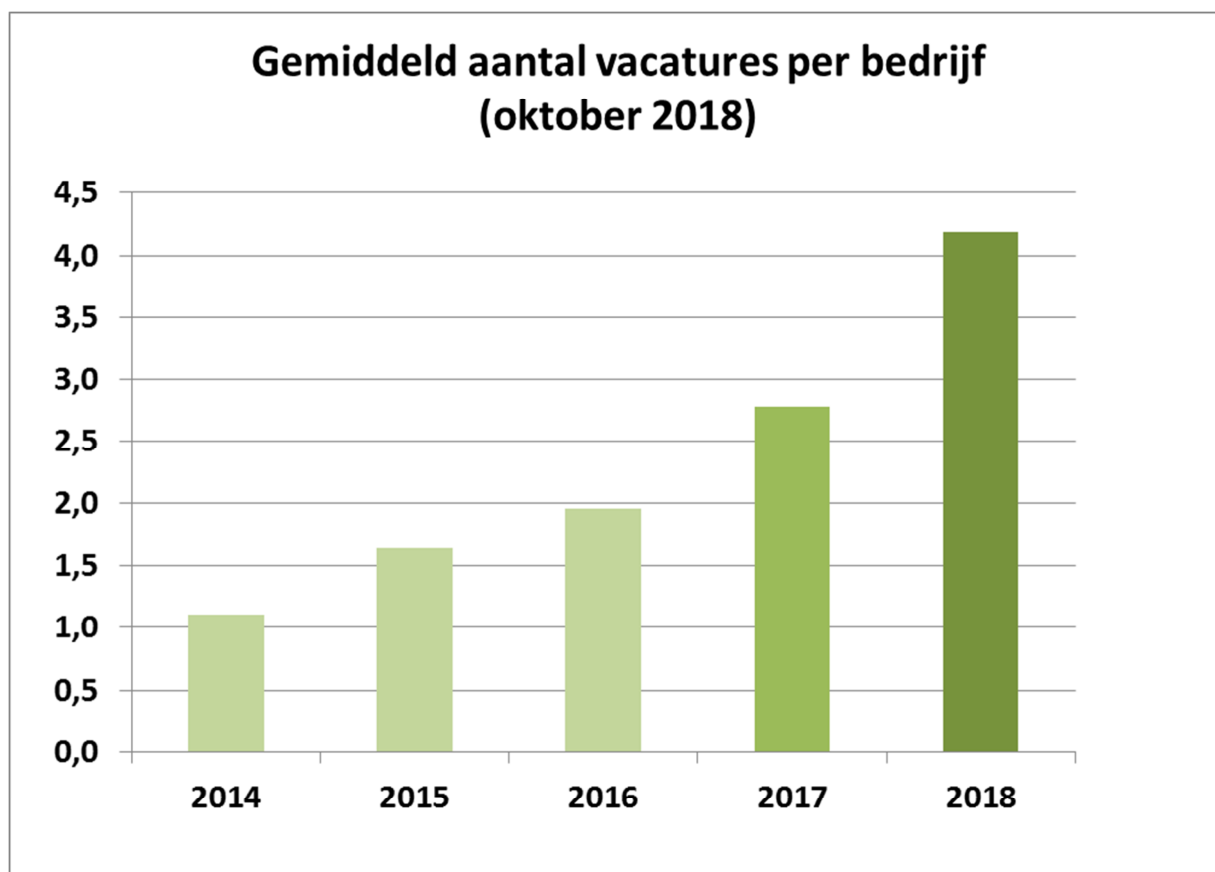
- Bij bijna 1 op 2 bedrijven staan er vandaag 2 of meer jobs open (47%).
- Meer dan 1 op 3 van de Limburgse bedrijven in de bevraging zoekt vandaag kandidaten om 3 of meer jobs in te vullen (34%).
- 1 op 4 bedrijven wil minstens 4 openstaande jobs invullen.

- **1 op 5 van de bedrijven** heeft **5 of meer** vacatures (vorig jaar 10%).
- **1 op 10** tracht **meer dan 10** vacante jobs in te vullen (vorig jaar 3%).
- **1 op 20** zoekt **20 of meer** nieuwe medewerkers.

Slecht 35 procent van de Limburgse bedrijven heeft momenteel géén vacature(s).

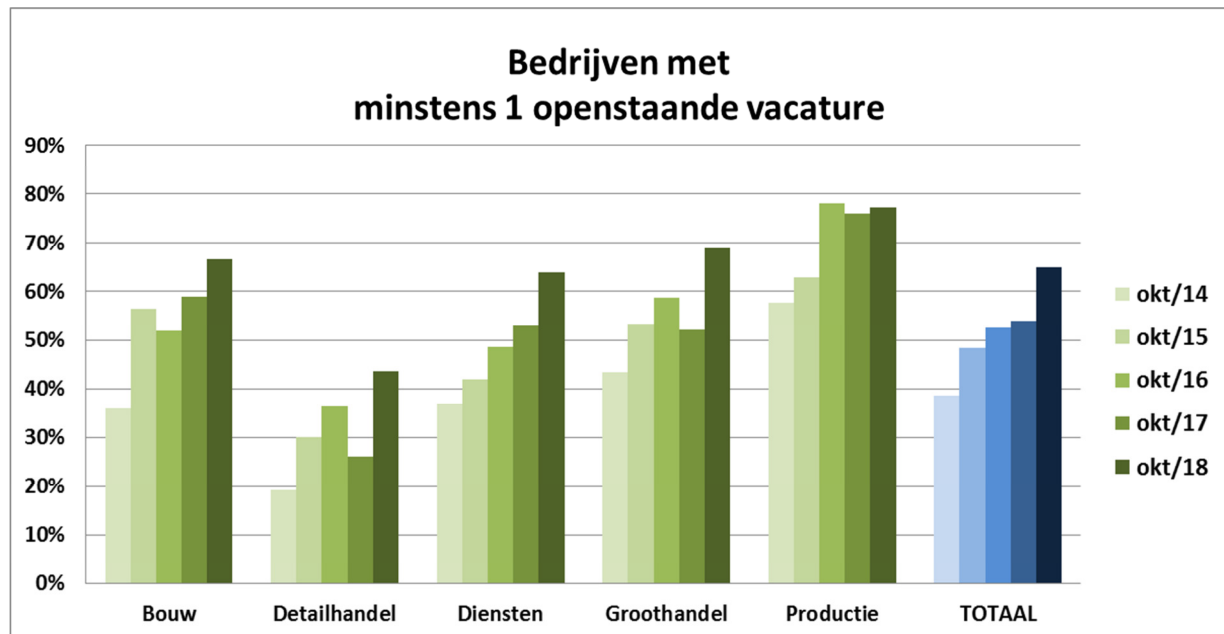
Hoeveel vacatures heeft u momenteel open staan? (oktober 2018)								
	0	1	2	3	4	5 à 10	11 à 20	Meer dan 20
Bouw	33%	23%	13%	7%	9%	9%	3%	2%
Detailhandel	56%	29%	6%	2%	2%	5%	0%	0%
Diensten	36%	15%	17%	6%	5%	6%	5%	10%
Groothandel	31%	17%	17%	14%	3%	14%	0%	3%
Productie	23%	11%	11%	12%	6%	22%	9%	5%
TOTAAL	35%	18%	13%	8%	5%	11%	4%	5%
<i>x of meer</i>		65%	47%	34%	26%	20%	10%	5%
2017	46%	16%	13%	4%	6%	10%	2%	3%
<i>x of meer 2017</i>		54%	38%	26%	21%	15%	5%	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 405 kleine en grote bedrijven die hun gegevens meedeelden, meten we in totaal 1700 openstaande vacatures. **Gemiddeld gezien staan er dus per bedrijf 4,2 vacatures open.** Vorig jaar bedroeg dit gemiddelde 2,8 vacatures per bedrijf, daar waar het eind 2016 om een gemiddelde van 1,96 openstaande vacatures ging. **Op nauwelijks twee jaar tijd verdubbelde het gemiddeld aantal openstaande vacatures dus.** In 2014 waren er nauwelijks 1,1 vacatures per bedrijf.

SECTOREN



Opvallend is dat de forse verdere **toename van het aandeel bedrijven met minstens 1 vacature** zich **voordoet bij alle sectoren.**

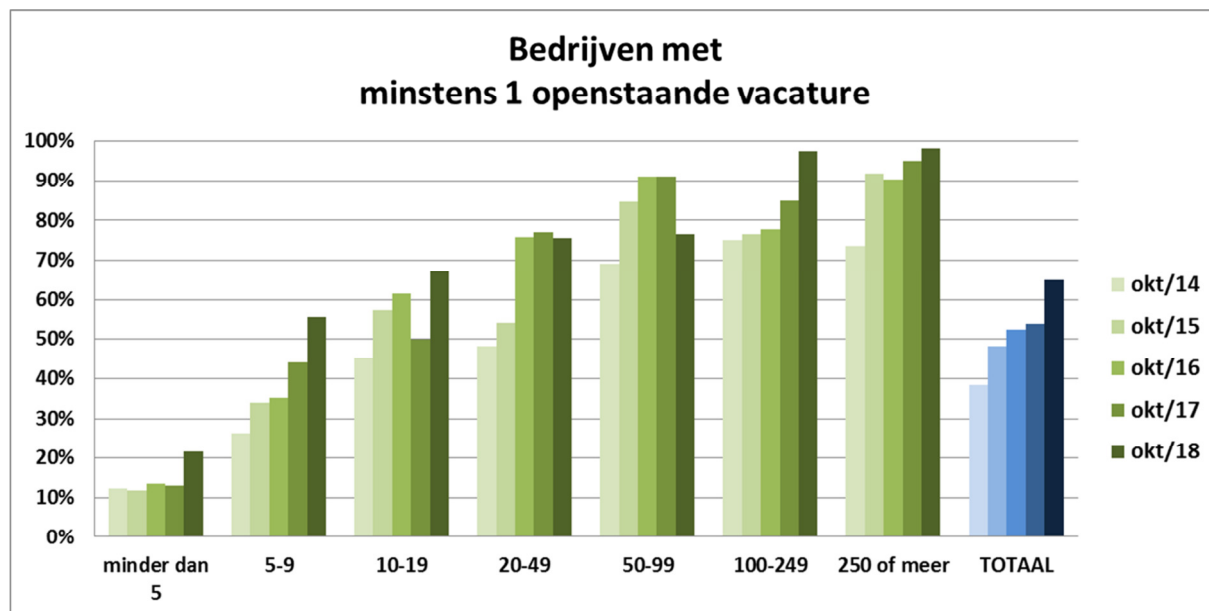
Slechts in de **productiesector** is die toename **minder uitgesproken**, maar dit is en **blijft met 77%** wel de sector met het **hoogste percentage van bedrijven die op zoek zijn naar nieuwe medewerkers.** **Bijna 4 op 10** van de productiebedrijven is zelfs **op zoek naar minstens vijf werkkrachten.**

Tweede en grootste stijger is de **groothandel** waar **69% van de bedrijven vacature(s)** in de aanbieding heeft, waar dit vorig jaar slechts bij 52% het geval was. Ook in de **bouw** zijn **2 op 3 bedrijven** op zoek naar minstens één nieuwe medewerker. Ook in **63% van de dienstenbedrijven** is dat het geval.

Enkel in de **detailhandel** heeft **minder dan de helft** van de bedrijven openstaande vacatures. Toch is dit **ook fors meer dan een jaar geleden**, toen dit slechts voor net iets meer dan een **kwart (26%)** van de bedrijven het geval was.

GROOTTE BEDRIJVEN

Gekeken naar de **grootte** van de bedrijven, stellen we vast dat het aandeel bedrijven met **minstens één openstaande vacature** duidelijk stijgt bij de **kleine bedrijven** (tot 20 werknemers).



Ook bij de **grote bedrijven** was er op dit vlak nog een stijging, dusdanig dat **nagenoeg alle bedrijven (98%!) met meer dan 100 werknemers aangeven naar personeel op zoek te zijn**. Slechts **2% van hen heeft momenteel géén vacatures**.

Opvallend is echter dat we bij de **middelgrote bedrijven**, deze met 20 à 99 werknemers, daarentegen **wel een daling zien** van het percentage bedrijven dat openstaande vacatures heeft. Toch zijn ook hier nog altijd **3 op 4 van de bedrijven** op zoek naar mensen om hun vacature(s) in te vullen.

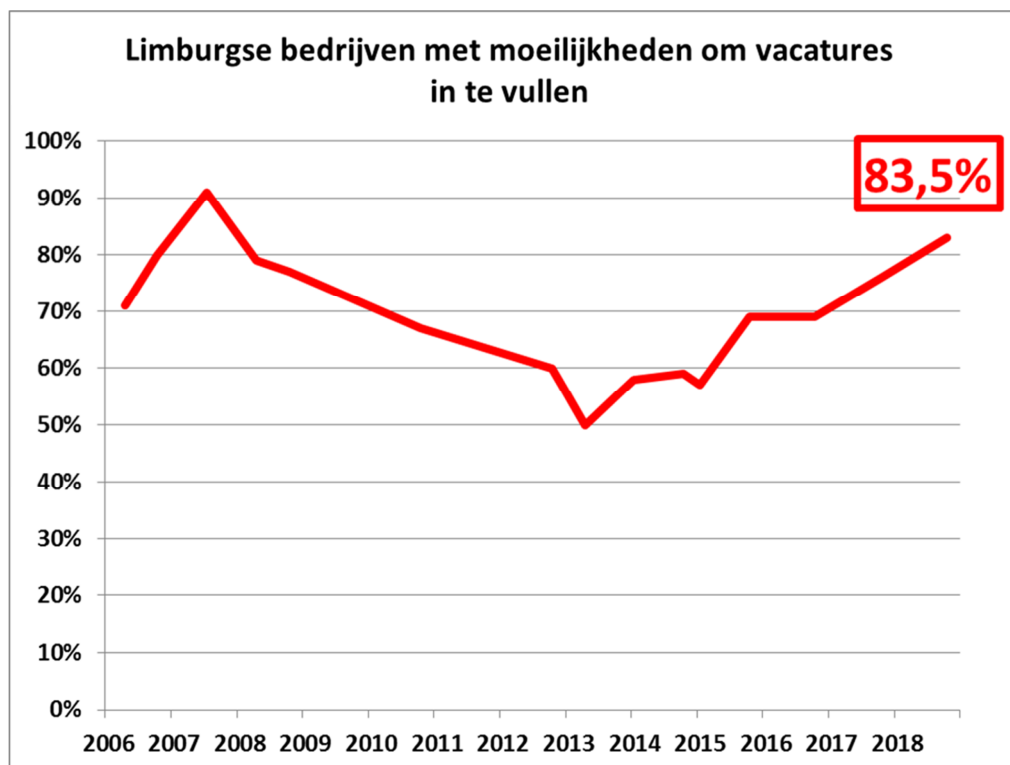
Hoeveel vacatures heeft u momenteel open staan? (oktober 2018)								
# wn	0	1	2	3	4	5-10	11à20	Meer dan 20
minder dan 5	78%	16%	3%	2%	0%	0%	0%	0%
5-9	44%	35%	20%	0%	0%	0%	0%	0%
10-19	33%	31%	24%	5%	4%	4%	0%	0%
20-49	24%	19%	19%	19%	12%	6%	0%	0%
50-99	23%	7%	13%	13%	17%	23%	3%	0%
100-249	2%	10%	15%	12%	12%	37%	5%	7%
250 of meer	2%	4%	2%	4%	2%	27%	27%	33%
TOTAAL	35%	18%	13%	8%	5%	11%	4%	5%

2. Arbeidsmarktkrapte kost veel groei

2.1. Krapte op de Limburgse arbeidsmarkt neemt opnieuw fors toe

Steeg het **aandeel bedrijven dat stelt moeilijkheden te ondervinden om hun openstaande vacatures in te vullen** vorig jaar reeds tot 76%, dan **tonen de cijfers** van oktober 2018 duidelijk dat de **druk op de Limburgse arbeidsmarkt** nog altijd blijft toenemen.

Niet minder dan **83,5%** van de Limburgse bedrijven ondervindt vandaag moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen met geschikt personeel.



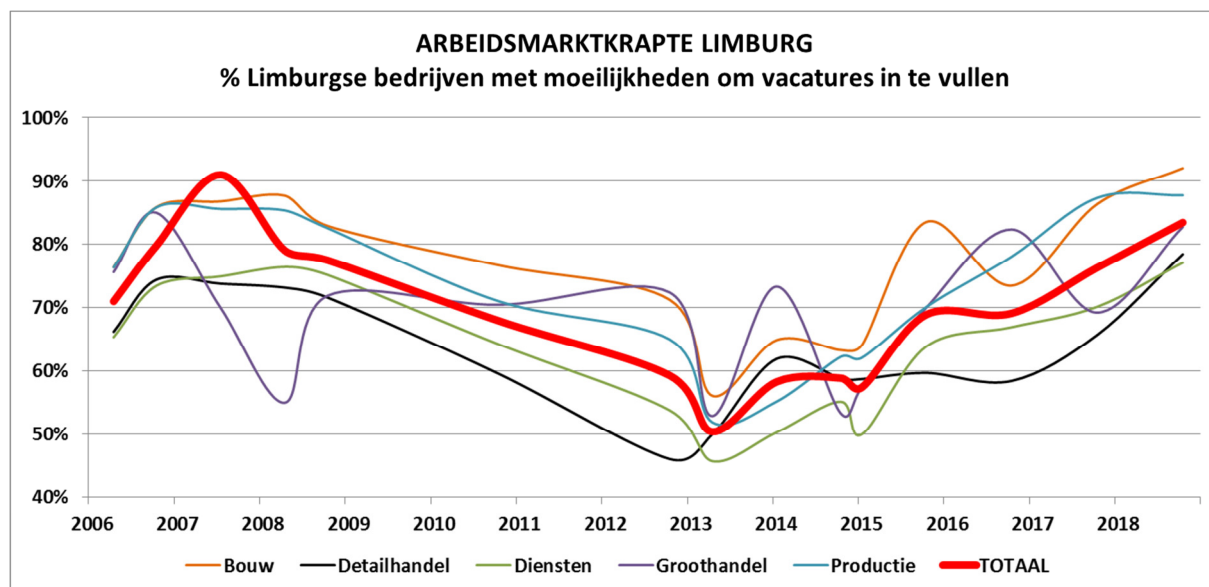
De **arbeidsmarktkrapte** op de Limburgse arbeidsmarkt **schiet daarmee verder de hoogte in**. Eind vorig jaar bedroeg de indicator voor de arbeidsmarktkrapte op de Limburgse arbeidsmarkt nog 76,3 %, in 2016 was dit 70%. Ter vergelijking: in april 2013 ondervond ‘slechts’ 50% van de Limburgse bedrijven problemen om openstaande jobs in te vullen.

Met deze nieuwe stijging komt de Limburgse **arbeidsmarktkrapte terug op of zelfs boven het niveau van de jaren 2006-2008**. Enkel bij een peiling medio 2007 werd met 91% een nog hoger aandeel bedrijven met belangrijke problemen bij het invullen hun vacatures opgetekend.

Dat ruim meer dan 4 op de 5 Limburgse bedrijven hun beschikbare jobs niet of slechts heel moeizaam ingevuld krijgen, duidt erop dat Limburg een knelpunteconomie is geworden, waar de mismatch tussen vraag en aanbod op de Limburgse arbeidsmarkt bestaat, die bedrijven groei kost.

SECTOREN

Gekeken naar sector, valt op dat de **sterk toenemende arbeidsmarktkrapte in alle sectoren** zeer duidelijk wordt gesignaleerd. **Op de groothandel na** is het **niveau van arbeidsmarktkrapte** voor alle sectoren **zelfs het hoogste ooit opgetekend**.



Enkel in de **productiesector** is de stijging minder uitgesproken en blijft het percentage nagenoeg **status quo**. Bij de maakbedrijven in onze provincie was de arbeidsmarktkrapte dan ook vorig jaar al veruit het **meest voelbaar**. **88%** van de productiebedrijven ondervindt moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen.

De enige sector waar dit nog hoger ligt, is de **bouwsector**. Niet minder dan **92%** van de Limburgse bouwbedrijven geeft aan op dit vlak moeilijkheden te ondervinden, hetgeen nog **6 procentpunt meer is dan een jaar geleden**. Daarmee springt de bouw over de productiesector als **sector met de meest nijpende arbeidsmarktkrapte**.

Mijn bedrijf ondervindt op dit moment moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen met geschikt personeel.								
SECTOR	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	NIET AKKOORD	Eerder akkoord	Helemaal akkoord	AKKOORD	△	AKKOORD okt 2017
Bouw	1%	7%	8%	28%	64%	92%	+6%	86%
Detailhandel	6%	15%	22%	43%	35%	78%	+13%	66%
Diensten	6%	17%	23%	27%	50%	77%	+7%	70%
Groothandel	0%	17%	17%	31%	52%	83%	+14%	69%
Productie	1%	11%	12%	40%	48%	88%	+0%	87%
TOTAAL	3%	13%	17%	33%	50%	83%	+7%	76%

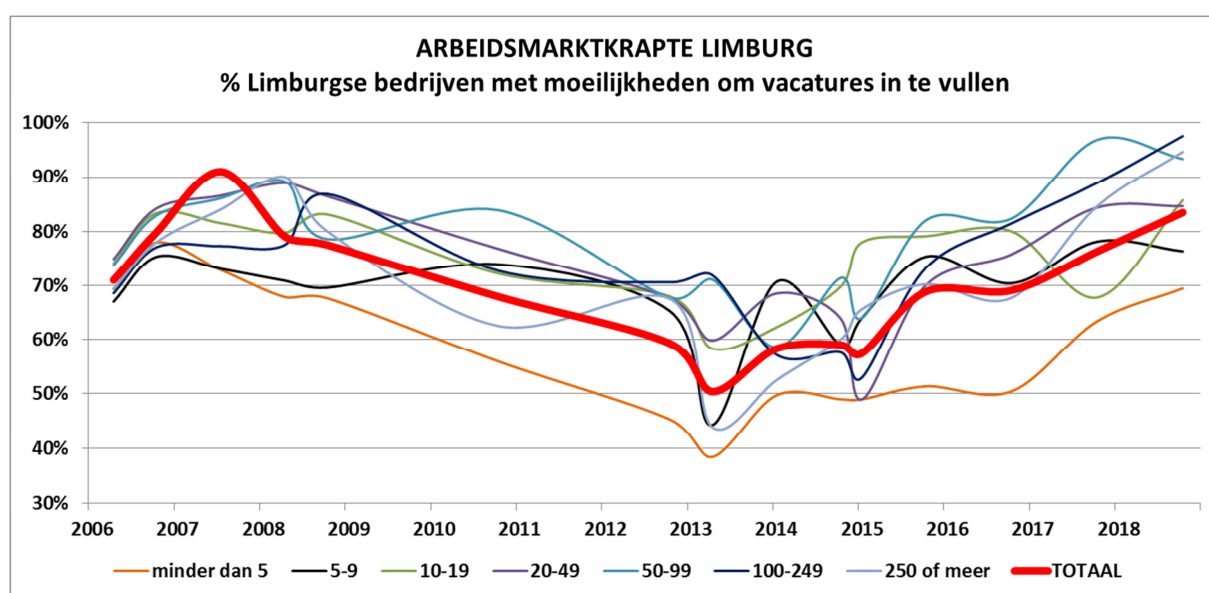
Hoewel het dus niet het hoogst opgetekende cijfer ooit is, doet de **sterkste stijging van de arbeidsmarktkrapte** zich voor in de **groothandel**, waar het percentage van bedrijven dat vacatures

zeer moeilijk krijgt ingevuld, stijgt van 69% naar **83%** (+14%). Ook in de **detailhandel** zien we een stijging van +13% tot **78%**.

Met **77%** scoort de **dienstensector** nog het **minst hoog**, doch ook voor deze sector is dat een stijging met +7%.

GROOTTE BEDRIJVEN

Bij de **drie grootste categorieën** (50 werknemers of meer) ondervindt niet minder dan **95% of meer** de grootste moeite om hun vacatures ingevuld te krijgen. Voor de **twee grootste categorieën** betekent dit een **stijging van respectievelijk 9% en 10%**.



De **grootste stijging van de arbeidsmarktkrapte** laat zich voelen bij de bedrijven met **10 à 19 werknemers**, waar deze stijgt van 68% naar **86%** (+18%).

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 2017
minder dan 5	11%	20%	31%	32%	38%	69%	+6%	63%
5-9	4%	20%	24%	29%	47%	76%	-2%	78%
10-19	2%	13%	14%	34%	52%	86%	+18%	68%
20-49	1%	14%	15%	35%	50%	85%	+0%	84%
50-99	0%	7%	7%	30%	63%	93%	-4%	97%
100-249	0%	2%	2%	34%	63%	98%	+9%	89%
250 of meer	0%	5%	5%	38%	57%	95%	+10%	85%
TOTAAL	3%	13%	17%	33%	50%	83%	+7%	76%

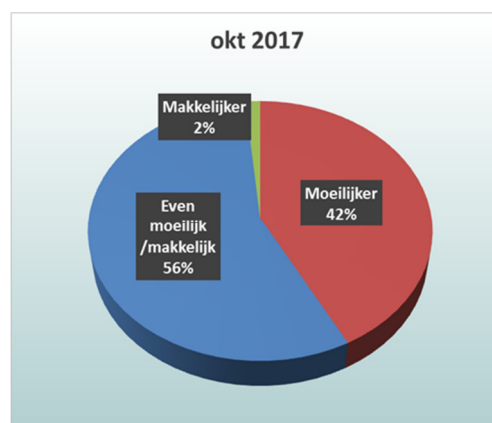
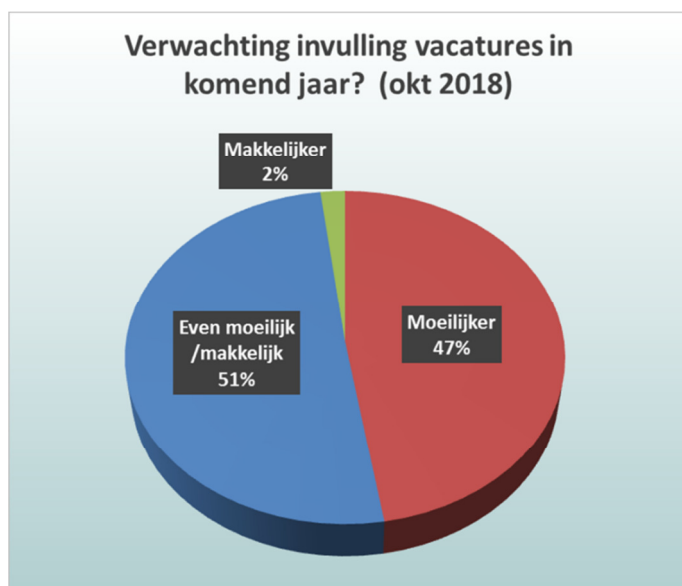
Relatief **het minst laat de krapte zich nog voelen bij de kleinste bedrijven**, waar men **evenwel ook met een stijging van +6% procentpunt tot 69%** wordt geconfronteerd.

Slechts in **twee groottecategorieën** zien we een **zeer lichte afname** van de arbeidsmarktkrapte met respectievelijk -2% (5 tot 9 wn.) en -4% (50 tot 99 wn.).

Vanaf de grootte van 10 werknemers stelt minstens 85% van bedrijven belangrijke problemen te ondervinden om geschikt personeel te vinden voor openstaande jobs.

2.2. Verwachte evolutie arbeidsmarktkrapte komende 12 maanden

Bijna de helft (47%) van de Limburgse bedrijven is ervan overtuigd dat de invulling van hun vacatures het komende jaar er nóg moeilijker op zal worden. De andere helft (51%) denkt dat die invulling even moeilijk/makkelijk zal blijven. Slechts 2% heeft hoop op verbetering op dit vlak in de komende 12 maanden.



In de productiesector meent 49% dat de zoektocht het komende jaar nog moeilijker zal verlopen. Dat is iets minder dan vorig jaar (53%).

Hoe verwacht u dat de invulling van uw vacatures in het komende jaar zal evolueren? (oktober 2018)			
	Moeilijker	Even moeilijk / makkelijk	Makkelijker
Bouw	53%	47%	0%
Detailhandel	35%	63%	2%
Diensten	45%	52%	3%
Groothandel	62%	38%	0%
Productie	49%	47%	3%
TOTAAL	47%	51%	2%

In de bouw (53%) en vooral groothandel (62%) is méér dan de helft daarvan overtuigd en liggen die cijfers duidelijk hoger dan een jaar geleden (49%). Hoewel we zagen dat in de detailhandel de indicator voor arbeidsmarktkrapte sterk toenam, denkt 'slechts' 35% van de kleinhandelsbedrijven dat dit het komende jaar nog zal toenemen.

Volgens bedrijfsgrootte gekeken, zien we in grote lijnen dat **hoe hoger de moeilijkheden die men vandaag reeds ondervindt om openstaande vacatures in te vullen, hoe meer men een nog moeilijkere invulling verwacht in het komende jaar.**

Hoe verwacht u dat de invulling van uw vacatures in het komende jaar zal evolueren? (oktober 2018)			
# werknemers	Moeilijker	Even moeilijk	Makkelijker
minder dan 5	30%	68%	1%
5-9	50%	48%	2%
10-19	49%	47%	4%
20-49	49%	49%	3%
50-99	57%	43%	0%
100-249	54%	46%	0%
250 of meer	60%	36%	4%
TOTAAL	47%	51%	2%

Toch zijn het enkel de **kleinste bedrijven** waar **minder dan 1 op 3** (30%) een nog **moeilijkere invulling** van vacatures verwacht. Bij de overige bedrijven met **minder dan 50 werknemers** is **de helft** hiervan overtuigd. Bij de **grote bedrijven** is dit al duidelijk **meer dan de helft** tot zelfs **60%** bij de **grootste werkgevers**.

2.3. Moeizame zoektocht naar personeel kost Limburg veel groei (en jobs)

De **arbeidsmarktkrapte** is een feit waar onze bedrijven in nog steeds toenemende mate mee geconfronteerd worden. Maar het is veel méér dan een vervelende vaststelling dat bedrijven veel meer tijd en energie moeten steken in het aantrekken van de juiste medewerkers. Het **kost onze Limburgse economie ook in belangrijke mate groei en andere jobs. Het kost Limburg welvaart.**

Immers, niet minder dan **2 op 3 bedrijven** stelt dat de **groei van zijn of haar bedrijf** vandaag wordt **geremd** door het **onvoldoende of onvoldoende snel vinden van geschikt personeel**. 30% van de bedrijven onderschrijft deze stelling ten stelligste. 36% verklaart zich eerder akkoord.

Met andere woorden: **twee derde van de Limburgse bedrijven zou vandaag harder kunnen groeien** als zij (sneller) de juiste medewerkers zouden vinden. En zij zouden dan **extra jobs genereren die vandaag verloren gaan.**

STELLING:		De groei van mijn bedrijf wordt geremd door het onvoldoende (snel) vinden van geschikt personeel.		
	%			score (op 100)
helemaal akkoord	30%	AKKOORD	66%	62%
eerder akkoord	36%			
helemaal NIET akkoord	24%	NIET AKKOORD	34%	
eerder NIET akkoord	10%			

In de **bouw en de groothandel** worden bedrijven nog een stuk **meer dan gemiddeld** in hun groei geremd door het niet vinden van geschikt personeel. Ook voor bedrijven met **meer dan 20 medewerkers** is dat het geval.

Maar ook in de **detailhandel** en bij de **kleinste bedrijven** is dit voor ongeveer **de helft** of meer van de bedrijven het geval.

	score op 100		score op 100
minder dan 5	55%	Bouw	74%
5-9	61%	Detailhandel	50%
10-19	62%	Diensten	61%
20-49	65%	Groothandel	67%
50-99	69%	Productie	58%
100-249	65%	Eindtotaal	62%
250 of meer	63%		
Eindtotaal	62%		

3. Nog meer obstakels voor meer (job)groei

Het **niet (tijdig) vinden van geschikt personeel voor het invullen van openstaande vacatures** betekent dus 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 (nog) meer tegenhoudt om als bedrijf harder te groeien en/of meer personeel aan te werven**.

Daarbij hadden de bedrijven ook de mogelijkheid om 'niets' als antwoord op te geven. Helaas zegt **slechts 13%** van de Limburgse bedrijven dat **niets hen vandaag tegenhoudt** om (harder) te groeien en/of (meer) personeel aan te werven. Een jaar geleden ervoer nog 20% geen enkel obstakel.

Dat betekent ook dat nagenoeg **7 op 8 Limburgse bedrijven (87%) wél groeiobstakels ervaren**.

De TOP 5 van de belangrijkste obstakels voor groei bij Limburgse bedrijven wordt gevormd door:

1. Te hoge loonlasten: 53% van alle bedrijven

2. Marktomstandigheden: 36%

3. Te dure ontslagkosten: 34%

4. Overreglementering: 28%

5. Starre houding inzake flexibiliteit: 20%

België kent nog altijd een **erg lage arbeidsmarktparticipatie** (werkzaamheidsgraad) en nog altijd blijven er, zeker ook in Limburg, belangrijke uitdagingen op het vlak van **werkloosheid**. Meer mensen aan het werk is dé uitdaging en daardoor is er ook een grote **blijvende nood aan de creatie van bijkomende jobs**.

Op de marktomstandigheden heeft een beleid minder sterk vat, maar samen met een **betere matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt** zijn de andere vier groeiobstakels – **loonkosten, ontslagkosten, overreglementering en flexibiliteit** (in de praktijk) – de **absolute prioriteiten** waarop het huidige en het toekomstig **regeringsbeleid** prioritair dient in te zetten.

3.1. Te hoge loonkosten

Ondanks de gewaardeerde regeringsinspanningen in de voorbije jaren **blijven de loonkosten afgetekend het grootste obstakel voor groei en meer jobs**. Niet verwonderlijk als men weet dat zelfs na de volledige uitvoering van de tax shift en de andere loonmatigingsmaatregelen onze bedrijven nog steeds een **effectieve loonkostenhandicap van 10% of meer meezeulen** in vergelijking met de ons omringende landen.

Voor **meer dan de helft (53%)** van alle respondenten zijn de **loonkosten een van belangrijkste belemmeringen** die hun bedrijf ervan **weerhouden meer of sneller te groeien** en/of meer personeel aan te werven. Dat is nog veel meer uitgesproken het geval in de **bouwsector (64%)**, maar ook in de **groothandel (58%)** en de **productiesector (55%)**. Enkel in de dienstensector kruist (net) niet de helft van bedrijven te hoge loonlasten aan als groeibelemmering.

Obstakels voor meer (job)groei							
Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie	2018		
64%	53%	44%	58%	55%	53%	loonlasten	Te hoge loonlasten
29%	52%	27%	38%	42%	36%	markt	Marktomstandigheden (dalende marktvraag, te grote concurrentie, ...)
36%	37%	24%	38%	41%	34%	ontslagkosten	Te dure ontslagkosten
33%	32%	25%	19%	26%	28%	overreglementering	Overreglementering
13%	21%	16%	19%	34%	20%	flexibiliteit	Starre houding inzake flexibiliteit (vakbonden of personeel)
13%	16%	14%	12%	13%	14%	overheid	Moeizame medewerking overheid (bv. vergunningen, ...)
11%	24%	13%	8%	11%	13%	financiering	Financiering
7%	5%	24%	19%	8%	13%	niets/geen van deze	Geen
14%	0%	7%	15%	20%	11%	kennis	Te weinig kennis in het bedrijf (bv. m.b.t. digitalisering, innovatie, internationalisering, ...)
6%	13%	4%	19%	8%	8%	bereikbaarheid	Slechte bereikbaarheid

3.2. Marktomstandigheden

Iets meer dan **1 op 3 Limburgse bedrijven (36%)** stelt dat **marktomstandigheden** zoals een dalende marktvraag, een krimpende thuismarkt of toenemende concurrentie, een belangrijke **groeibelemmering** zijn voor hun bedrijf. Het feit dat dit een stuk **hoger scoort dan voorgaande jaren** kan te maken hebben met dat we marktvraag en concurrentie voordien als aparte antwoordmogelijkheid aanboden. Niettemin kan verondersteld worden dat de iets minder rooskleurige **conjunctuurcurve** (cfr. de derde weliswaar lichte kwartaaldaling op rij van de Polsslag Ondernemend Limburg in oktober 2018), maar zeker ook (de vrees voor) wereldwijd toenemende **handelsconflicten** en de onzekerheid omtrent de **Brexit** hierin een rol spelen.

Opvallend is ook dat **meer dan de helft** van de **detailhandelsbedrijven (52%)** marktomstandigheden aankruist als groeibelemmering. Het is geweten dat de detailhandel, onder meer door de **digitalisering** en snel veranderende kooppatronen zoals **e-commerce**, voor belangrijke uitdagingen staat, die we hierin ongetwijfeld zien reflecteren.

Ook de **productiebedrijven** vertonen hier met 42% een hoger dan gemiddeld cijfer. Opvallend ook: **hoe groter het bedrijf, hoe meer marktomstandigheden** blijkaar een rol spelen.

Obstakels voor meer (job)groei									
minder dan 5	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250 of meer	TOTAAL		
49%	48%	56%	56%	47%	68%	54%	53%	loonlasten	Te hoge loonlasten
30%	33%	31%	33%	40%	40%	48%	36%	markt	Marktomstandigheden (dalende marktvraag, te grote concurrentie, ...)
22%	28%	35%	41%	40%	48%	35%	34%	ontslagkosten	Te dure ontslagkosten
25%	24%	26%	36%	30%	28%	27%	28%	overreglementering	Overreglementering
9%	11%	20%	19%	33%	33%	37%	20%	flexibiliteit	Starre houding inzake flexibiliteit (vakbonden of personeel)
9%	15%	9%	21%	27%	3%	15%	14%	overheid	Moeizame medewerking overheid (bv. vergunningen, ...)
20%	11%	11%	17%	17%	0%	10%	13%	financiering	Financiering
17%	17%	17%	11%	7%	8%	10%	13%	niets/geen van deze	Geen
9%	6%	6%	13%	27%	18%	10%	11%	kennis	Te weinig kennis in het bedrijf (bv. m.b.t. digitalisering, innovatie, internationalisering, ...)
11%	4%	2%	7%	7%	13%	12%	8%	bereikbaarheid	Slechte bereikbaarheid

3.3. Te dure ontslagkosten

De **tweede belangrijkste rem** op meer aanwervingen, die concreet met **beleidsmaatregelen** kan aangepakt worden, zijn de al **te dure ontslagkosten**. Voor **meer dan 1 op 3 (34%) Limburgse bedrijven** is dit een van de **belangrijkste obstakels om meer personeel aan te werven**. Vooral bij de **productiebedrijven (41%)** en bij de **KMO's en middelgrote bedrijven** (20 tot 249 werknemers) is dit een nog meer uitgesproken issue.

Dit geeft duidelijk aan dat de dure ontslagkosten een **al te vaak onderschatte belemmering voor meer jobs en groei** zijn. Werknemers ontslaan blijft in ons land inderdaad **erg duur in vergelijking met vele andere Europese landen** en is een aspect dat **beleidsmatig veel te weinig aandacht** krijgt. Dure ontslagkosten vormen immers een drempel die vele bedrijven wel twee keer doet 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(ter) de ingang te openen** voor nieuwe werknemers.

3.4. Overreglementering

De reglementis die onze bedrijven blijft teisteren, komt als **derde belangrijke belemmering van de groeiambities van de Limburgse bedrijven** naar voren, die concreet met beleidsmaatregelen kan aangepakt worden.

Bijna **3 op 10 van de Limburgse bedrijven (28%)** geven aan dat de toenemende complexiteit van de regelgeving en de bijhorende administratie hen er in **grote mate van weerhoudt om meer jobs te creëren en sneller te groeien**. Alleen al op vlak van personeelsbeleid zijn er de voorbije jaren tal van nieuwe verplichtingen en op te stellen plannen bijgekomen.

In de **bouwsector en de detailhandel** is dit zelfs voor 1 op 3 bedrijven een duidelijke rem op groei en jobs, net zoals bij de **kleinere KMO's** (20-49 werknemers).

3.5. Starre houding inzake flexibiliteit

Een **starre houding inzake flexibiliteit** vanuit vakbondshoek of van het personeel vormt eveneens in vele bedrijven een belangrijke **belemmering voor de bedrijfsgroei of uitbreiding van het aantal jobs**, zo blijkt. 20% van de bedrijven geeft dit als een belangrijke rem voor het bedrijf op, maar bij de **productiebedrijven** en de **bedrijven met een vakbondswerking** (bedrijven vanaf 50 werknemers) is dit **meer dan een op drie** (34%).

Op vlak van de flexibiliteit van onze arbeidsmarkt is er dan ook nog zeer **veel werk voor de boeg**. De voorbije jaren zijn er weliswaar stappen gezet om meer mogelijkheden te creëren inzake arbeidsrechtelijke flexibiliteit, maar nog al te vaak blijken allerlei grendels of overdreven complexiteit ervoor te zorgen dat de **praktische toepasbaarheid vaak ver te zoeken** is.

Veel meer zou er ingezet moeten worden om **op bedrijfsniveau de nodige vrijheid** te geven om tussen bedrijven en werknemers onderling de organisatie van het werk te regelen en af te spreken en, waarom niet, vrijwillig te experimenteren. Op die manier kan ten volle ingespeeld worden op de steeds sneller veranderende omstandigheden waarin bedrijven moeten opereren en op de flexibiliteitsvragen die ook vanuit medewerkers worden gesteld.

3.6. Nog meer obstakels voor meer groei en jobs

Een **moeizame medewerking/samenwerking vanuit de overheid**, bv. inzake vergunningen, is voor **14%** van de Limburgse bedrijven een duidelijke belemmerende factor. Toch is het schrikken dat een dergelijk hoog percentage bedrijven zegt meer tegenkanting dan medewerking vanuit de overheid te ondervinden.

Ook het **rondkrijgen van de financiering** wordt door **13% van de Limburgse bedrijven** vermeld als een **belangrijke groeibelemmering** voor hun bedrijf. De problemen op dat vlak zijn het grootst voor de **detailhandel** waar een **kwart van de bedrijven** (24%) hierbij moeilijkheden ondervindt.

Ook opmerkelijk: **meer dan 1 op de 10** Limburgse bedrijven geeft aan aan potentiële **groei kracht in te boeten** omdat binnen het bedrijf **te weinig kennis** aanwezig rond bv. digitalisering, innovatie of internationalisering.

Ook een slechte ligging of **gebrekkige bereikbaarheid op bedrijfsniveau** kan een **belangrijke belemmering zijn voor de groei van een bedrijf**. **8%** van de Limburgse bedrijven signaleert dat dit bij hen het geval is.

4. Obstakels wegnemen: recepten voor meer jobgroei.

Zoals uit de cijfers uit dit arbeidsmarktrapport blijkt, blijven de **Limburgse bedrijven zich voluit inzetten om meer jobs te creëren** en zetten ze – zoals beloofd – de positieve beleidsinspanningen op vlak van loonkosten en arbeidsreglementering die al zijn genomen, verder om in extra jobs.

Limburg wist intussen de **werkloosheidsgraad** in juni terug te dringen tot 5,70%, waardoor deze zelfs bijna een jaar lang onder het Vlaamse gemiddelde dook. Door de traditionele zomerpiek bedroeg de werkloosheidsgraad in september 6,61%, hetgeen 0,13% hoger is dan in heel Vlaanderen. Hoe dan ook betekenen die cijfers dat er toch nog **heel wat mensen niet aan de slag** zijn, wetende dat ons land ook nog altijd **bij de laagsten** scoort op vlak van **werkzaamheidsgraad**.

Het aantal **vacatures stijgt verder** en de **werkloosheid daalt verder** in Limburg, al bemerken we wel dat dit **de laatste maanden in Limburg iets trager** verloopt dan over heel Vlaanderen bekeken en dit **in tegenstelling tot de voorbije jaren**.

Desalniettemin tonen de cijfers in dit rapport aan dat de **arbeidsmarktkrapte** zich in Limburg steeds sterker manifesteert, waardoor **vooral** het probleem van de **mismatch tussen vraag en aanbod op onze arbeidsmarkt** verder op scherp wordt gesteld. 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 (3,5%).

Het blijft dus zaak om verdere inspanningen te doen **om de jobcreatie door de bedrijven te bevorderen**. Uiteraard betekent dat 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 opnieuw konden vaststellen blijven de hoge **loonkosten en effectieve resterende loonkostenhandicap** (+10% in vergelijking met onze buurlanden) 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 de arbeidsmarkt en maatregelen op het vlak van loonvorming**.

4.1. Op het vlak van loonvorming

1. Op het vlak van loonvorming schuiven de Limburgse ondernemers op de **allereerste plaats** een **verdere algemene verlaging van de patronale bijdragen** op lonen naar voren. Voor meer dan **61%** van de respondenten behoort dit tot de **3 meest effectieve maatregelen** die hen kan aanzetten om nog meer jobs te creëren. In de **bouw** loopt dit zelfs op tot **2 op 3 bedrijven** (65%).

Noot: vorig jaar zette nog 79% van de bedrijven een (verdere) verlaging van de werkgeversbijdragen (sic) in hun top 3. Enkele wijzigingen in de antwoordcategorieën die werden voorgelegd, is wellicht de verklaring voor deze schijnbare daling. Zo werd dit jaar een verlaging van de werkgeversbijdragen op de lage en middenlonen als een aparte antwoordmogelijkheid naar voorgeschoven (zie verder), naast een **algemene verlaging** van de werkgeversbijdragen.

Recepten voor meer jobgroei: LOONVORMING								2017
2018		TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie	TOTAAL
Verdere algemene verlaging van de werkgeversbijdragen op lonen	Patronale bijdragen	61%	65%	55%	60%	61%	61%	79%
Verlaging werknemersbijdragen (verbetering verhouding bruto-netto)	Bruto-nettoverhouding	55%	53%	53%	54%	57%	60%	47%
Meer prestatiegericht verlonen (bonusregelingen, afschaffen anciënniteitsbarema's, variabele verloning, ...)	Variabele verloning	52%	46%	52%	49%	61%	59%	37%
Verdere verlaging van de werkgeversbijdragen op de lage en middenlonen	Bijdragen op lage lonen	47%	52%	65%	44%	32%	40%	NB
Afschaffing/hervorming automatische loonindexering	Hervorming Loonindex	28%	19%	20%	32%	25%	35%	16%
Verdere verlaging werkgeversbijdragen bij aanwerving van doelgroepen (landurig werkzoekenden, oudere werknemers, eerste aanwervingen, ...)	Doelgroepverminderingen	20%	29%	20%	23%	4%	12%	17%
Vrije loononderhandelingen (afschaffing sectorale loonakkoorden)	Vrije loononderhandelingen	17%	13%	15%	22%	29%	12%	15%
Langer werken voor hetzelfde loon (40-urenweek)	40-urenweek	13%	14%	13%	12%	21%	10%	18%
Verdere loonstop (geen verhogingen boven index)	Loonstop boven index	5%	5%	5%	2%	4%	7%	9%
Nieuwe indexsprong	Indexsprong	3%	4%	2%	2%	7%	5%	5%

2. Op een **duidelijke tweede plaats** met **55%**, pleiten de Limburgse werkgevers net als vorig jaar ook zeer duidelijk voor **lagere werknemersbijdragen**, zodat de **verhouding tussen het nettoloon** dat hun werknemers overhouden dichters aansluit bij het **brutoloon** (netto + RSZ-bijdragen + bedrijfsvoorheffing), dat zij hen naast de eerder genoemde patronale bijdragen betalen. Ook dit zorgt er volgens de Limburgse bedrijven dus voor dat er **meer ruimte komt om nieuwe jobs te creëren**.

3. Nauwelijks lager, met **52%** top 3-vermelding, volgt de vraag naar mogelijkheden om **meer prestatiegericht verlonen** mogelijk te maken. Het gaat dan om het afschaffen van

anciënniteitsbarema's, variabele verloningsystemen, gunstige en eenvoudig differentieerbare bonusregelingen, etc.

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**. Automatismen in de loonvorming zoals rigide **anciënniteitsbarema's**, maar ook de automatische loonindexering, staan vandaag 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.

Ook eventuele marges voor loonsverhogingen worden meestal louter collectief onderhandeld. Het zou ook hier beter zijn dat de werkgever meer kan **differentiëren op basis van de uiteraard niet steeds gelijke bijdrage die werknemers voor het bedrijf leveren**.

Voor al **productiebedrijven**, de **groothandel** en **grotere bedrijven** zouden naar eigen zeggen gediend zijn met meer variabele verloningsmogelijkheden.

4. Nog altijd **bijna de helft** van bedrijven (47%) zet de verdere **verlaging van de werkgeversbijdragen** specifiek **op lage en middenlonen** in hun **top 3 van meest effectieve maatregelen** om de jobgroei te bevorderen. Daarmee scoort deze gerichte lastenverlaging duidelijk **een stuk hoger** in effectiviteit dan deze gericht op de aanwerving van specifieke **doelgroepen**. Vooral de **kleine bedrijven, de bouw en de detailhandel** zijn hiervan nog meer dan gemiddeld fan met telkens meer dan de helft van de bedrijven.

Recepten voor meer jobgroei: LOONVORMING										2017
2018		TOTAAL	minder dan 5	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250 of meer	TOTAAL
Verdere algemene verlaging van de werkgeversbijdragen op lonen	Patronale bijdragen	61%	61%	56%	63%	58%	55%	68%	61%	79%
Verlaging werknemersbijdragen (verbetering verhouding bruto-netto)	Bruto-nettoverhouding	55%	49%	58%	48%	65%	55%	59%	53%	47%
Meer prestatiegericht verlonen (bonusregelingen, afschaffen anciënniteitsbarema's, variabele verloning, ...)	Variabele verloning	52%	44%	50%	40%	51%	62%	71%	59%	37%
Verdere verlaging van de werkgeversbijdragen op de lage en middenlonen	Bijdragen op lage lonen	47%	56%	62%	50%	48%	31%	39%	29%	NB
Afschaffing/hervorming automatische loonindexering	Hervorming Loonindex	28%	18%	17%	33%	31%	34%	20%	47%	16%
Verdere verlaging werkgeversbijdragen bij aanwerving van doelgroepen (landurig werkzoekenden, oudere werknemers, eerste aanwervingen, ...)	Doelgroepverminderingen	20%	26%	23%	19%	13%	24%	15%	18%	17%
Vrije loononderhandelingen (afschaffing sectorale loonakkoorden)	Vrije loononderhandelingen	17%	18%	17%	29%	14%	10%	10%	18%	15%
Langer werken voor hetzelfde loon (40-urenweek)	40-urenweek	13%	16%	12%	13%	9%	14%	15%	12%	18%
Verdere loonstop (geen verhogingen boven index)	Loonstop boven index	5%	10%	0%	0%	6%	7%	2%	2%	9%
Nieuwe indexsprong	Indexsprong	3%	1%	6%	4%	4%	7%	2%	2%	5%

En verder...

De **voorgaande 4 maatregelen** worden telkens door de **helft of meer** van de Limburgse bedrijven naar voor geschoven. Een **algemene lastenverlaging van de patronale bijdragen, een verlaging van de werknemersbijdragen, meer variabele verloning en minder werkgeversbijdragen specifiek op lage lonen** springen er dus duidelijk tussenuit als maatregelen met het **meeste effect op bedrijven** om hen aan te zetten om (nog) meer jobs te creëren.

Vervolgens gaan de **meeste stemmen** naar een **afschaffing of minstens een hervorming van de automatische loonindexering**: voor **28%** van de Limburgse bedrijven behoort dit tot de drie belangrijkste te nemen beleidsmaatregelen op vlak van jobcreatie.

Voor **1 op 5** hoort een verdere **verlaging van de werkgeversbijdragen** bij de **aanwerving van specifieke doelgroepen** (langdurig werkzoekenden, oudere werknemers, eerste aanwervingen, ...) bij de 3 meest effectieve maatregelen. Bij de bouwbedrijven en de kleine bedrijven is deze maatregel nog populairder.

Ook de afschaffing van sectorale loonakkoorden en het daarentegen voeren van **vrije loononderhandelingen** kan **17%** dusdanig bekoren dat zij dit in hun top 3 plaatsen.

Voor de herinvoering van de 40-urenweek, een loonstop (geen loonsverhogingen boven index) of een nieuwe indexsprong is er momenteel minder animo, met respectievelijk 13%, 5% en 3% van de respondenten die dit bij de drie meest effectieve maatregelen plaatsen.

4.2. Op het vlak van hervorming arbeidsmarkt

Op vlak van hervormingen van de arbeidsmarkt 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. Nog 3 andere maatregelen weten telkens meer dan 1 op 3 bedrijven te vermurwen.

1. Met **59%** gaat het in de **eerste plaats** nog steeds om de **flexibilisering van de arbeidstijd**, waarbij **flexibel en zonder overloon kan omgegaan worden met de 38u-grens per week om pieken en dalen in het werk op te vangen**.

Met de Wet Wendbaar en Werkbaar Werk zijn er op vlak van flexibilisering wel reeds mogelijkheden ingesteld om het werk flexibel te organiseren, waaronder de zogenaamde annualisering van de arbeidstijd, een voorheen nog onbestaand wettelijk kader voor glijdende werktijden en de 'plus-minusconto'. De mogelijkheden voor een **vlotte toepassing ervan**, waar vaak een sectoraal of collectief akkoord en het volgen van uitgebreide procedures voor nodig is, laat echter duidelijk **nog erg te wensen over** en vergt spoedig **verdere vereenvoudiging en versoepelingen**. Het valt immers op dat **zeker ook de grote bedrijven** hiervoor nog steeds heel erg vragende partij voor zijn met ruim in de 60 tot zelfs 70%.

Recepten voor meer jobgroei: HERVORMING ARBEIDSMARKT							2017
2018	TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie	TOTAAL
Flexibilisering van de arbeidstijd (flexibele 38u-grens per week om pieken op te vangen, zonder overloon)	59%	53%	62%	59%	61%	62%	54%
Lagere ontslagkosten	55%	57%	60%	50%	50%	56%	52%
Verregaande administratieve vereenvoudiging (inzake uurroosters, telewerk, ...)	44%	45%	47%	54%	29%	33%	36%
Goedkopere overuren	37%	53%	32%	30%	43%	33%	39%
Beperking tijdskrediet en andere verlofsystemen	36%	35%	23%	36%	36%	47%	30%
Striktere werkloosheidsreglementering	34%	33%	40%	30%	43%	32%	18%
Volledige afschaffing brugpensioenen	13%	13%	8%	16%	21%	10%	8%
Striktere afspraken eerbiedigen procedures bij sociaal conflict	10%	8%	5%	10%	11%	13%	8%
Wettelijke versoepeling van zondagsarbeid in alle sectoren	7%	2%	17%	6%	0%	6%	NB
Wettelijke versoepeling nachtarbeid in alle sectoren (zonder dat apart akkoord op sector- of bedrijfsvlak)	6%	1%	7%	6%	7%	9%	3%

2. Eveneens ruim meer dan de helft van de Limburgse bedrijven wijst naar een dringende inperking van de ontslagkosten als noodzakelijke maatregel om meer jobgroei mogelijk te maken. Met **55%** komt dit op de **tweede plaats** in het prioriteitenlijstje.

Ondanks het feit dat de Limburgse werkgevers dit **steevast naar voren** schuiven als een van de **meest effectieve maatregelen voor extra jobgroei**, was hiervoor de voorbije jaren **weinig beleidsaandacht**. Te dure ontslagkosten – en die liggen in ons land over het algemeen een stuk hoger dan in andere Europese landen – zorgen er uiteraard voor dat bedrijven minder snel denken aan bijkomende aanwervingen.

Doordat het ontslagrecht vandaag bovendien 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 nog eens extra bij aan de mismatch tussen vraag en aanbod** en de krapte op de arbeidsmarkt. De intentie uit de recente **Arbeidsdeal** van de regering om werknemers die ontslagen worden, fiscaal en parafiscaal aan te moedigen om een deel van hun ontslagvergoeding te investeren in opleiding, is op dit vlak een eerste, doch schuchtere stap in de goede richting.

Recepten voor meer jobgroei: HERVORMING ARBEIDSMARKT									2017
2018	TOTAAL	minder dan 5	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250 of meer	TOTAAL
Flexibilisering van de arbeidstijd (flexibele 38u-grens per week om pieken op te vangen, zonder overloon)	59%	57%	62%	54%	51%	66%	63%	71%	54%
Lagere ontslagkosten	55%	57%	67%	63%	57%	45%	46%	37%	52%
Verregaande administratieve vereenvoudiging (inzake uurroosters, telewerk, ...)	44%	55%	48%	42%	45%	24%	29%	45%	36%
Goedkopere overuren	37%	36%	29%	33%	39%	48%	44%	35%	39%
Beperking tijdskrediet en andere verlofsystemen	36%	23%	27%	40%	44%	45%	46%	41%	30%
Striktere werkloosheidsreglementering	34%	38%	33%	35%	30%	45%	37%	24%	18%
Volledige afschaffing brugpensioen	13%	16%	13%	12%	17%	7%	7%	12%	8%
Striktere afspraken eerbiedigen procedures bij sociaal conflict	10%	6%	10%	12%	4%	7%	17%	20%	8%
Wettelijke versoepeling van zondagsarbeid in alle sectoren	7%	10%	8%	6%	8%	7%	0%	4%	NB
Wettelijke versoepeling nachtarbeid in alle sectoren (zonder dat apart akkoord op sector- of bedrijfsvlak)	6%	3%	4%	4%	5%	7%	10%	12%	3%

3. Ten derde vragen de Limburgse werkgevers dringend een verregaande administratieve vereenvoudiging op vlak het personeelsbeleid, zoals bv. inzake uurroosters, telewerk, Deze prioriteit maakt een **opvallende sprong vooruit** met **44%** van de bedrijven die dit in hun top 3 plaatsen. Ondanks enkele vereenvoudigingen op dit vlak, is het tegengaan van de administratieve

complexiteit als duidelijke beleidsdoelstelling de voorbije jaren duidelijk wat **ondergesneeuwd in het regeringsbeleid** en merken onze bedrijven dat ze aan steeds meer verplichtingen moeten voldoen, die nog meer complexe administratie met zich mee brengt.

De **dienstensector** en de **kleinste** bedrijven gaan het meest ver in deze vraag met **55%** van de bedrijven die dit in hun top 3 plaatsen.

En verder...

Op enige afstand, maar met **37%** 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 **meer dan 1 op 2** bedrijven (53%) dit in hun top 3 van prioriteiten.

Nauwelijks minder bedrijven, **36%**, zetten de **beperking van het tijdskrediet en de vele andere verlofsystemen** in de top van hun lijstje. Vooral bij de **grote bedrijven** en de **productiebedrijven** (47%) is dit een doorn in het oog. De kost en grote organisatorische problemen die dit voor hen - én voor de resterende werknemers - veroorzaken, worden stevast uit het oog verloren, wanneer inventieve politici de zoveelste nieuwe soort verlof of uitbreiding ervan opwerpen.

De twee voorgaande maatregelen worden op de voet gevolgd door een **strikttere werkloosheidsreglementering**, waarvan **34%** van de bedrijven dit een maatregel vindt die absoluut nodig is in het kader van de creatie van meer jobs en dus in de top 3 thuishoort.

Vervolgens volgen een aantal beleidsmaatregelen die minder vaak als top 3 worden aangevinkt, mogelijk omdat ze minder direct van invloed zijn op het eigen bedrijf. Niettemin scoort de **volledige afschaffing van het brugpensioen 13%**. Duidelijk hoger wel dan vorig jaar (8%).

Strikttere **afspraken rond het eerbiedigen van procedures bij een sociaal conflict** lopen momenteel ook wat minder in het vizier van de bedrijven, maar scoren met **10% toch hoger dan een jaar geleden**. De **productiebedrijven** zit dit met **13%** duidelijk wel erg hoog.

Specifieke maatregelen als een **wettelijke versoepeling van zondagsarbeid** voor alle sectoren en **inzake nachtarbeid** scoren respectievelijk 7% en 6%. Voor respectievelijk de **detailhandel** en de **grote bedrijven** liggen die cijfers evenwel **dubbel zo hoog** en zijn dit belangrijke issues.

5. Extra inspanningen in zoektocht naar personeel

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

3 op 10 bedrijven geven aan van geen enkele actie gebruik te maken. **70%** van de Limburgse bedrijven doet dit dus wel en **past minstens een van de gesuggereerde acties toe**. Vorig jaar was dit slechts 60%. Daaruit kunnen we besluiten dat **steeds meer bedrijven extra inspanningen op touw zetten** in hun zoektocht naar geschikt personeel.

Bij de **productiebedrijven** worden alternatieve acties met 80% het meest toegepast (vorig jaar slechts 72%). Bij de **grotere bedrijven** (meer dan 100 werknemers) **doet zelfs 95% of meer dat**. Hoe **groter het bedrijf, hoe meer in alternatieve extra acties wordt geïnvesteerd**, is trouwens de algemene regel. In **detailhandel** is dit daarentegen slechts 1 op 2 bedrijven (vorig jaar slechts 40%).

1) Oogkleppen af

Bijna 4 op 10 Limburgse bedrijven (38%) proberen 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. In een bijna lege vijver blijven vissen met steeds groter aas brengt immers geen soelaas.

Gebruik bijzondere acties ihkv de zoektocht naar (gespecialiseerd) personeel		2018	2017
GEEN van deze	geen	31%	40%
verder proberen te kijken dan klassieke factoren als cv en opgedane ervaring	verder	38%	33%
investeren in unieke bedrijfscultuur (bv. personeelsactiviteiten, werkomgeving, teambuilding, interne communicatie,...)	bedrijfscultuur	37%	31%
investeren in samenwerking met onderwijs (bv. duaal leren, stages, ...)	onderwijs	30%	NB
employer branding (acties gericht op een positief tot uniek imago als werkgever)	employer branding	29%	18%
zelf opleidingstrajecten organiseren voor werkzoekenden	opleiding WZ	19%	16%
premies voor bestaande werknemers die collega's aanbrengen	premie	17%	9%
gerichte deelname aan externe job-events	externe job-events	15%	12%
jobmarketing (gerichte acties om specifieke vacatures te doen opvallen via een uitgekiende (sociale) mediamix)	jobmarketing	14%	16%
eigen job-event organiseren (zelf of i.s.m. VDAB)	eigen job-event	5%	6%

2) Unieke bedrijfscultuur

Nagenoeg evenveel bedrijven **investeren gericht in een unieke bedrijfscultuur** (zoals bv. door middel van personeelsactiviteiten, werkomgeving, teambuilding, interne communicatie,...). **37% van de bedrijven geeft aan hiervan een speerpunt te maken.**

In de **groothandels- en productiesector** liggen die cijfers rond de **50%**. Bij **grote bedrijven** met meer dan 100 werknemers investeert **2 op de 3** (67%) naar eigen zeggen in een unieke bedrijfscultuur.

	2018	Gebruik bijzondere acties ihkv de zoektocht naar (gespecialiseerd) personeel					
		SECTOR	TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel
GEEN van deze	geen	31%	30%	50%	30%	34%	20%
verder proberen te kijken dan klassieke factoren als cv en opgedane ervaring	verder	38%	44%	24%	36%	48%	41%
investeren in unieke bedrijfscultuur (bv. personeelsactiviteiten, werkomgeving, teambuilding, interne communicatie,...)	bedrijfscultuur	37%	29%	19%	40%	52%	46%
investeren in samenwerking met onderwijs (bv. duaal leren, stages, ...)	onderwijs	30%	31%	23%	29%	7%	43%
employer branding (acties gericht op een postief tot uniek imago als werkgever)	employer branding	29%	19%	18%	34%	28%	38%
zelf opleidingstrajecten organiseren voor werkzoekenden	opleiding WZ	19%	15%	5%	26%	3%	27%
premies voor bestaande werknemers die collega's aanbrengen	premie	17%	16%	6%	18%	17%	22%
gerichte deelname aan externe job-events	externe job-events	15%	12%	2%	19%	10%	24%
jobmarketing (gerichte acties om specifieke vacatures te doen opvallen via een uitgekiende (sociale) mediamix)	jobmarketing	14%	13%	3%	17%	10%	21%
eigen job-event organiseren (zelf of i.s.m. VDAB)	eigen job-event	5%	2%	0%	10%	3%	6%

3) Samenwerking met onderwijs

3 op de 10 Limburgse bedrijven hebben in dit kader een samenwerking met het onderwijs. Dit kan zich uiteraard op tal van verschillende manieren uiten, zoals bv. een doorgedreven samenwerking inzake duaal leren, stages, e.d.

Voorals **productiebedrijven** zijn hiermee aan de slag (42%), terwijl groothandelsbedrijven hier opvallend minder heil in zien (7%).

4) Employer branding

Als **vierde belangrijkste item**, komt **employer branding** naar voor, acties die specifiek gericht zijn op een positief tot uniek imago als werkgever bij potentiële kandidaat-werknemers. Ook hier is **3 op 10** van de Limburgse bedrijven daarmee concreet aan de slag.

Diensten (34%) en vooral **productiebedrijven** (39%) zijn hier meer dan gemiddeld mee bezig en dit **stijgt sterk naarmate bedrijven groter worden**, tot zelfs drie kwart (74%) voor de grootste bedrijven.

	2018	Gebruik bijzondere acties ihkv de zoektocht naar (gespecialiseerd) personeel							
	GROOTTE	TOTAAL	minder dan 5	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250 of meer
GEEN van deze	geen	31%	65%	49%	24%	21%	21%	5%	2%
verder proberen te kijken dan klassieke factoren als cv en opgedane ervaring	verder	38%	20%	28%	44%	45%	52%	56%	41%
investeren in unieke bedrijfscultuur (bv. personeelsactiviteiten, werkomgeving, teambuilding, interne communicatie,...)	bedrijfscultuur	37%	8%	17%	41%	44%	48%	67%	63%
investeren in samenwerking met onderwijs (bv. duaal leren, stages, ...)	onderwijs	30%	10%	17%	24%	35%	48%	44%	57%
employer branding (acties gericht op een postief tot uniek imago als werkgever)	employer branding	29%	3%	9%	17%	30%	41%	56%	74%
zelf opleidingstrajecten organiseren voor werkzoekenden	opleiding WZ	19%	5%	13%	28%	16%	31%	21%	35%
premies voor bestaande werknemers die collega's aanbrengen	premie	17%	4%	4%	7%	14%	34%	33%	41%
gerichte deelname aan externe job-events	externe job-events	15%	1%	4%	6%	5%	21%	33%	59%
jobmarketing (gerichte acties om specifieke vacatures te doen opvallen via een uitgekende (sociale) mediamix)	jobmarketing	14%	2%	8%	7%	12%	34%	18%	39%
eigen job-event organiseren (zelf of i.s.m. VDAB)	eigen job-event	5%	0%	0%	7%	3%	0%	5%	24%

Vervolgens stranden 4 andere acties nagenoeg op een zakdoek:

5) Eigen opleidingen werkzoekenden

1 op 5 bedrijven (19%) investeert in de organisatie van **eigen opleidingstrajecten voor werkzoekenden**. Ook hier zien we **diensten- en productiebedrijven** en ook grote bedrijven het voortouw nemen.

6) Premie om nieuwe collega's aan te brengen

Met **17%** stijgt het toekennen van een **premie voor bestaande werknemers die nieuwe collega's aanbrengen** met stip. Een jaar geleden werd dit nog maar voor 9% van de Limburgse bedrijven toegepast. Bij de **grootste bedrijven** (meer dan 250 werknemers) loopt dit op tot meer dan **40%**.

7) Deelname externe job-events

15% van de respondenten geeft aan gericht deel te nemen aan **jobbeurzen of andere externe job-events** om zich als werkgever te presenteren. Ook hier zien we dat het vooral **diensten- en productiebedrijven** zijn die hierop inzetten, evenals opnieuw de grotere bedrijven.

8) jobmarketing

14% van de Limburgse bedrijven maakt zeer bewust gebruik van **jobmarketing**, waarbij men specifieke vacatures met heel gerichte (sociale) media-acties doet opvallen. Ook hier ligt het zwaartepunt bij bedrijven uit de **diensten- en productiesector**.

9) eigen job-event organiseren

Het **organiseren van een eigen jobbeurs of –event**, gericht op de eigen openstaande vacatures, blijkt met **5%** grotendeels slechts weggelegd voor de **grootste bedrijven**, waar dit **24%** scoort. **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 herhalen 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 duidelijk al meer dan gemiddeld in. Gelukkig zien we ook een **duidelijke algemene toename** van de toepassing ervan. Meer en meer worden **ook bedrijven uit andere sectoren en kleinere KMO's er zich van bewust dat dergelijke acties belangrijke kansen zijn om zich in de kijker te stellen** als ideale werkgever.

Noot: de vermelde percentages van de specifieke inspanningen zijn berekend op alle respondenten. Indien we de bedrijven die geen bijzondere acties nemen eruit zouden filteren, liggen deze percentages uiteraard hoger.