



LIMBURG



6^{de} Limburgs ARBEIDSMARKTRAPPORT

De Limburgse arbeidsmarkt eind 2019

Bijna 4 op 10 bedrijven creëerden in voorbije 12 maanden extra jobs

*Jobgroei houdt komend jaar aan, maar aan duidelijk lager tempo
Meer economische werkloosheid, minder uitzendkrachten*

*Arbeidsmarktkrapte neemt nauwelijks af
Bijna 2 op 3 bedrijven heeft vacatures openstaan*

*Dringend beleid nodig om open doelkansen voor nog meer jobcreatie
te benutten*

WOENSDAG 23 OKTOBER 2019

6de Limburgs ARBEIDSMARKTRAPPORT

INHOUDSTAFEL

1. De Limburgse arbeidsmarktvraag

- 1.1. De arbeidsmarktvraag in de VOORBIJE 12 maanden
- 1.2. De arbeidsmarktvraag in de KOMENDE 12 maanden
- 1.3. De arbeidsmarktvraag vandaag
- 1.4. Interimarbeid
 - 1.4.1. voorbije 12 maanden
 - 1.4.2. komende 12 maanden
- 1.5. Economische werkloosheid
 - 1.5.1. voorbije 12 maanden
 - 1.5.2. komende 12 maanden

2. Arbeidsmarktkrapte

- 2.1. Krapte op de Limburgse arbeidsmarkt neemt nauwelijks af
- 2.2. Verwachte evolutie arbeidsmarktkrapte komende 12 maanden

3. Extra inspanningen in zoektocht naar personeel

4. Obstakels voor meer (job)groei

- 4.1. Moeizame zoektocht naar personeel kost Limburg veel groei
- 4.2. Hinderpalen voor meer groei en jobs
- 4.3. Te hoge loonkosten
- 4.4. Marktomstandigheden
- 4.5. Te dure ontslagkosten
- 4.6. Overreglementering
- 4.7. Starre houding inzake flexibiliteit
- 4.8. Andere obstakels voor meer groei en jobs

5. Obstakels wegnemen: recepten voor meer jobgroei!

- 5.2. Op het vlak van loonvorming
- 5.2. Op het vlak van hervorming arbeidsmarkt

Dit rapport is gebaseerd op de resultaten van een bevraging door VKW Limburg en UNIZO Limburg uitgevoerd eind september 2019. De verwerking in dit rapport houdt rekening met de volledige antwoorden van 423 Limburgse ondernemers en bedrijfsleiders.

Conclusies

1. VRAAG NAAR ARBEID

- De **VOORBIJE 12 MAANDEN** creëerden de Limburgse bedrijven opnieuw **veel extra jobs**, maar in vergelijking met de voorgaande jaren werd er **wat gas teruggenomen**. Niettemin kende nog altijd **bijna vier op tien** van de ondervraagde bedrijven het afgelopen jaar een **toename van het personeelsaantal**.
 - Het aantal **bedrijven dat groeide in personeel daalde wel voor het eerst** in drie jaar: **van 44% naar 38%**. Het aantal bedrijven met **minder personeel** steeg van **13% naar 16%**.
 - Per saldo betekent dit dat het **jobgroeisaldo** daalde van **+31% vorig jaar naar +22%**.
 - Het **overwicht** van de **bedrijven met een personeelstoename verminderde dan wel, maar blijft groot**: er waren nog altijd **22 procentpunt méér bedrijven met een toename dan bedrijven met een afname van de tewerkstelling**.
 - De Limburgse bedrijven hebben daarmee wel **minder fors aangeworven dan** zij 12 maanden geleden zelf hadden **verwacht** (+32%).
 - Het **jobgroeisaldo daalt in alle sectoren**. Op de detailhandel na blijft het **wel overal ruim positief**.
 - Met een jobgroeisaldo van 0% kende **kleinhandel** als **enige sector géén jobgroei**, maar ze deed het daarmee ook als **enige beter dan verwacht**.
 - De **groothandel** zorgt met +41% opnieuw voor het **hoogste jobgroeisaldo**. Meer dan de helft van de groothandel kende een personeelstoename. De **dienstensector** zorgt voor het **minste** bedrijven met een **personeelsafname**. Met een nochtans meer dan degelijk jobgroeisaldo van +25% bleef de **bouwsector** het **meest onder de verwachting**.
 - In de **productiesector** ging het jobgroeisaldo het **sterkst achteruit** (van +42% naar +15%): niet door gebrek aan bedrijven die hun personeelsaantal aandikten (43%), maar doordat ook **28% maakbedrijven afslankten**.
 - Bedrijven met **50 tot 99 wn.** vertonen het **hoogste jobgroeisaldo**. Bij ruim **meer dan de helft** van hen **groeide de tewerkstelling**. Dat is ook zo bij de bedrijven met **meer dan 100 wn.**, maar zij combineren dit eveneens met **veel bedrijven met een personeelsafname**.
 - Enkel de **kleinste bedrijven** kennen geen positief jobgroeisaldo (0%). De bedrijven **met 5 tot 19 wn.** zijn de **enige die hun jobgroeisaldo zien aansterken t.o.v. vorig jaar**.
- Voor de **KOMENDE 12 MAANDEN** verwachten de Limburgse bedrijven dat de **sterke jobgroei verder aanhoudt**, maar aan een **duidelijk minder hoog tempo**. Het is **voor het eerst in zes jaar** dat het **verwachte jobgroeisaldo afneemt**. Extra jobs zullen vooral van de Limburgse **KMO's** moeten komen.
 - **31%** van de bedrijven verwacht het komende jaar een **toename van het personeelsaantal**. Nog steeds een **hoog cijfer, maar duidelijk een stuk minder** dan de 43% van een jaar geleden én dan de realiteit van de voorbije 12 maanden (38%). In vergelijking met die periode verwachten wel iets minder bedrijven (13%) een daling van hun personeelsaantal.
 - Het **verwachte jobgroeisaldo** voor de komende 12 maanden bedraagt daarmee **+19%**, een **lichte verdere verzwakking** t.o.v. het jobgroeisaldo van de **voorbije 12 maanden** (+22%), maar

een **forse bijstelling t.o.v. de verwachtingen van een jaar geleden (+32%)**. Het is pas de **eerste keer in zes jaar dat de verwachtingen inzake jobgroei lager gaan**.

- Niettemin zijn er nog altijd **19 procentpunt méér Limburgse bedrijven die een tewerkstellingsgroei in het vooruitzicht stellen**, dan bedrijven die een tewerkstellingsafname zien in hun glazen bol.
- De **daling** van het verwachte jobgroeisaldo is **niét in alle sectoren** terug te vinden. In de **detailhandel** zien we immers een **stijging tot +7%**. Veruit het laagste cijfer, maar in **alle overige sectoren** wordt het verwacht jobgroeisaldo wel **fors naar beneden bijgesteld**.
- De **productiesector** doet dit als **enige** al voor het **tweede jaar op rij** en strandt op een verwacht jobgroeisaldo van **slechts +10%**, komende van 29% vorig jaar. **Meer dan 1 op 5** productiebedrijven verwacht het komende jaar te **snoeien** in het personeelsbestand, terwijl ongeveer **1 op 3** daarin juist **groei** ziet.
- De **dienstensector, groothandel en bouw** blijven een verwacht jobgroeisaldo van **meer dan +20%** optekenen. Respectievelijk zorgen zij voor de **hoogste verwachtingen** van alle sectoren (+27%), de **grootste terugval** (van +52% verwacht vorig jaar en +41% effectief voorbij 12 maanden naar +22%) en de **kleinste daling t.o.v. de voorbij 12 maanden** (van +25% naar +21%).
- Voor het **eerst in zes jaar** is het daardoor **niet meer in groothandel**, maar in de **dienstensector** waar de **grootste tewerkstellingsgroei te verwachten** valt.
- De **tewerkstellingsgroei valt** het komende jaar **grotendeels stil bij de grote bedrijven** (meer dan 100 wn.), die de vooruitzichten voor jobgroei het meest temperen en de **laagste verwachte jobgroeisaldi** laten optekenen met +6% en +10%. Een **kwart of meer** van hen verwacht een **afbouw** van hun tewerkstelling.
- **Extra jobs** zullen hoofdzakelijk moeten komen van de **KMO's** (20-100 wn's) met verwachte jobgroeisaldi van +25% en +39%.

■ **Ondanks de minder sterke tewerkstellingsgroei, blijft het aantal Limburgse bedrijven die VACATURES hebben OPENSTAAN status quo. Nagenoeg 2 op 3 Limburgse ondernemingen (64%) hebben vandaag één of meerdere vacatures. Wel daalt het gemiddeld aantal vacatures per bedrijf voor het eerst in vijf jaar.**

- **Gemiddeld** staan er per bedrijf **3,3 vacatures** open. Dat is duidelijk **minder** dan de 4,2 van **vorig jaar**, maar wel nog altijd **duidelijk meer** dan de 2,8 van **twee jaar geleden**. De daling wordt bijna **volledig veroorzaakt** door een **halvering** van het **aantal bedrijven met meer dan 10 vacatures**.
- **3 op 10 Limburgse bedrijven** zoeken kandidaten om **3 of meer jobs** in te vullen.
- **Enkel in de bouw stijgt** het aantal bedrijven met **minstens één vacature** wezenlijk, tot 71%. Bij de **productiebedrijven** ligt dit aantal het **hoogst** (78%), in de **detailhandel** het **laagst** (43%). **Alleen in de groothandel** is er een **daling**: van 69% tot 59%.
- Het aantal **bedrijven met vacatures stijgt opvallend sterk** bij de **kleinste bedrijven** (37%), in tegenstelling tot hun net iets grotere collega's (5-19 wn.). Bij de **grote bedrijven** zie we dit aantal **nauwelijks afnemen** en is er amper nog een bedrijf dat géén vacature heeft (3%).

■ **Voor het eerst peilden we naar de inzet van INTERIMARBEID. Met een uitzendgroeisaldo van **+7%** werden de **afgelopen 12 maanden** nog meer**

uitzendkrachten ingezet. Maar de **vooruitzichten** voor de komende 12 maanden wijzen helemaal **de andere kant uit** met een *verwacht* uitzendgroeisaldo van **-6%**.

- Het **afgelopen jaar** deden **55% van de ondervraagde bedrijven beroep op uitzendarbeid**. Bij de **productiebedrijven** en **bouw** ligt dit het **hoogst** met 81% en 68%, in **detailhandel** en **diensten** het **laagst** met 39% en 45%. **Vanaf 10 werknemers** werken evenwel **3 op 5 bedrijven of meer** met uitzendkrachten.
- Van alle bedrijven zijn er **dus 7 procentpunt méér bedrijven** die in de **voorbije 12 maanden méér** beroep deden op interimarbeid, dan bedrijven die dit minder deden.
- De **grootste toename** tekenden we op in de **detailhandel** (uitzendgroeisaldo van +13%) en de **bouw** (+11%). Bij **productiebedrijven** en de **grootste bedrijven** nam interimarbeid de voorbije 12 maanden **niét** toe (0%).
- 3 op 10 **groothandelsbedrijven** wil de **komende 12 maanden minder uitzendkrachten** inschakelen, terwijl slechts 7% dat meer wil doen. Dit resulteert van alle sectoren in het **meest negatieve uitzendgroeisaldo**: -22%. Ook de **maakbedrijven** verwachten met -12% een **duidelijke dip**, terwijl dit bij minder intensieve gebruikers van interimarbeid als de dienstensector en de kleinhandel beperkt blijft tot -3% en -2%.
- **Kleine bedrijven** zien voor de komende 12 maanden een **minder sterke afname** tot zelfs lichte toename (5-9 wn.) van het gebruik van uitzendarbeid, **in tegenstelling tot de grote bedrijven**, met een negatief verwacht uitzendgroeisaldo van niet minder dan -26% voor de bedrijven met 100-249 wn. als exponent.

■ **Eveneens voor het eerst peilden we naar de inzet van ECONOMISCHE WERKLOOSHEID. Die bleef de afgelopen 12 maanden status quo. Met een *verwacht groeisaldo economische werkloosheid* van +6% verwachten de Limburgse bedrijven er in de komende 12 maanden wel meer beroep op te (moeten) doen.**

- Het **afgelopen jaar** deden **30% van de ondervraagde bedrijven** op een of andere manier **beroep op economische werkloosheid**. Ook dit is vooral een zaak van de **productiebedrijven** (47%) en de **bouwsector** (51%). Met **1 op 5** ligt de **toepassingsgraad** veel lager in **detailhandel** en **diensten**. In de **groothandel** is dit zelfs maar 11%.
- In de **bouwsector** werd de **voorbije 12 maanden** met een groeisaldo van -15% **veel minder** beroep gedaan op economische werkloosheid, mogelijk mede beïnvloed door weersfactoren. In de **handelssectoren** en bij de **productiebedrijven** lag dit echter **ruim hoger** met een groeisaldo van rond de +7%.
- Bij de **kleine bedrijven** was er inzake economische werkloosheid een **statisch quo**, terwijl het groeisaldo bij de **grootste bedrijven** +7% bedroeg. Op de categorie 50-99 wn. na kenden de overige groottecategorieën echter een afname.
- Voor de **komende 12 maanden** klimt de toepassingsgraad naar **33%**. Met **uitzondering van de groothandel** verwachten **alle sectoren meer economische werkloosheid**. Gekeken naar grootte zien we een **stijgende tendens bij alle groottecategorieën**, al zet die bij de grootste bedrijven de voorbije 12 maanden al ingezette beweging zich in mindere mate door.

2. ARBEIDSMARKTKRAPTE

- De arbeidsmarktkrapte op de Limburgse arbeidsmarkt neemt nauwelijks af. 4 op 5 van de Limburgse bedrijven ondervinden vandaag moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen met geschikt personeel. Dat is niet veel minder dan vorig jaar (83%).
 - Met **79%** blijft de krapte op de Limburgse arbeidsmarkt nagenoeg op het **niveau van de jaren 2006-2008**. In medio 2007 werd met 91% een korte nog hogere piek opgetekend.
 - De **groothandel** gaat met een arbeidsmarktkrapte van **96%** fors in **tegen de licht dalende trend in** de andere sectoren. Net als vorig jaar komt er (nog eens) **14 procentpunt bij**. Ondanks een lichte afname in de **bouw** blijft ook hier de situatie **uiterst prangend: 88%**.
 - De **sterkste afname** zien we bij de **productiebedrijven**, waar er 11% afgaat tot 77%. De **dienstenbedrijven** en **kleinhandel** zitten daar net onder, maar ook daar kent **driekwart** problemen met het invullen van hun vacatures.
 - Bij **kleine bedrijven** neemt de **arbeidsmarktkrapte nog toe**. Vanaf 10 werknemers zien we licht dalende cijfers, maar **enkel** bij de **grootste bedrijven** neemt de arbeidsmarktkrapte **significant af**: van 95% naar 78%.
- Amper 8% verwacht dat de **invulling** van vacatures het **komende jaar vlotter** zal verlopen, wat wel duidelijk meer is dan de **2%** van vorig jaar.
 - **36%** van de Limburgse ondernemers blijft ervan **overtuigd** dat de invulling van vacatures het komende jaar nóg moeilijker zal zijn.
 - De **bouw** spant hierin de kroon met **48%**.

3. EXTRA INSPANNINGEN IN ZOEKTOCHT NAAR PERSONEEL

Steeds meer Limburgse bedrijven zien zich genoodzaakt extra gerichte inspanningen te ondernemen in hun zoektocht naar geschikt personeel. **72%** van de Limburgse bedrijven past **minstens een** van de gesuggereerde acties toe. De stijgende cijfers suggereren bovendien dat de Limburgse bedrijven inzetten op **meer acties tegelijkertijd**.

- **Hoe groter het bedrijf, hoe meer in alternatieve extra acties wordt geïnvesteerd. Vanaf 50 wn.** doet zelfs **95%** of meer dat. Qua sector zijn de **productiebedrijven** met **82%** hierin het meest actief. In de **detailhandel** is dit daarentegen slechts **net iets meer dan 1 op 2 bedrijven** (twee jaar geleden nog maar 40%).
 - Investeren in een unieke bedrijfscultuur groeit uit tot de **belangrijkste actie**: **38%** maakt hiervan een **speerpunt**. Twee jaar geleden was dit nog maar 31%. Vanaf **50 werknemers** loopt dit op tot **meer dan 6 op 10** bedrijven.
 - Het **besef** groeit dat de oogkleppen af moeten en **verder moet gekeken worden dan klassieke factoren** zoals curriculum vitae, diploma of aantal jaren ervaring. **37%** is daar heel **bewust mee aan de slag**. In 2017 was dit nog maar 33%.
 - Samenwerking met onderwijs zit ook **in de lift**. Mogelijk mede door de uitrol van Duaal Leren gaan we van 30% naar **34%** op een jaar tijd. **Opvallend**: inzake onderwijssamenwerking zien we **nauwelijks verschil tussen de sectoren**.
 - **Runner-up** is employer branding waar **31%** van de bedrijven op inzet. Twee jaar geleden was dit nog maar 18%. Bij de **grote bedrijven** loopt dit op tot meer dan 70%.
 - **Nog straffer**: met **19%** hebben meer dan **dubbel zoveel** Limburgse bedrijven een **reward-systeem** dat werknemers beloont met een premie om nieuwe collega's aan te brengen dan twee jaar geleden. Het **hoogst** ligt dit in de **groothandel** en de **bouw**, niet toevallig ook de sectoren met de hoogste arbeidsmarktkrapte. **Vanaf 50 wn.** gaat het om **40%** van de bedrijven.
 - Eigen opleidingstrajecten voor werkzoekenden scoren globaal **18%**, maar zijn veel minder gebruikelijk in beide handelssectoren.
 - Ook het **gericht inzetten** van **jobmarketing neemt toe** bij de Limburgse bedrijven: vorig jaar nog 14%, nu al **18%**.
 - De deelname aan jobbeurzen of andere externe job-events kent een **lichte stijging** tot **17%**. Pas **vanaf 50 wn.** wordt hier echt op ingezet (29%), bij de grootste bedrijven is dat 61%.
 - Het **organiseren van een eigen jobbeurs of -event** blijkt echter met **4%** enkel weggelegd voor bedrijven vanaf 100 wn. (13% en 19%).
- **28% van bedrijven** geeft aan van **geen enkele actie** gebruik te maken. Vorig jaar was dit nog 30%.

4. OBSTAKELS VOOR MEER (JOB)GROEI

- **Bijna 2 op 3 bedrijven (63%) 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 extra bijkomende jobs**, die nog altijd broodnodig zijn. **Dit kost Limburg welvaart.**
 - **Voor** de **bouw** en **KMO's** (20-99 wn.) geven aan hierdoor in hun groei geremd te worden.
 - Maar ook in de **detailhandel** en bij de **kleinste bedrijven** is ongeveer de **helft of meer** van de bedrijven daarvan overtuigd.

Slechts 16% van de Limburgse bedrijven ervaart **géén andere obstakels**. Dat betekent dat **5 van de 6 Limburgse bedrijven wel degelijk hinderpalen ervaren die hun groei ondermijnen.**

Dit is de **TOP 5**:

- **1. Te hoge loonkosten**
Ondanks gewaardeerde regeringsinspanningen blijven dit afgetekend het **grootste obstakel** voor meer groei en jobs. Bijna de **helft van de bedrijven** (49%) zet dit in de top 3 van de belangrijkste belemmeringen. En des te meer: de **detailhandel** en de **productiebedrijven**.
- **2. Marktomstandigheden**
O.m. de toenemende internationale **handelsspanningen** zorgen er ongetwijfeld voor dat met **38% nog meer dan voorgaande jaren** naar **marktomstandigheden** wordt gewezen als belangrijke **groeibelemmering**.
- **3. Te dure ontslagkosten**
Voor **31%** van de Limburgse bedrijven is dit een van de **belangrijkste** obstakels. Een **al te vaak onderschatte rem** op meer jobs en groei.
- **4. Overreglementering**
Met **26%** is de toenemende **complexiteit van de regelgeving** en de bijhorende **administratie** eveneens een **belangrijke boosdoener**. En nog meer voor **bouw** en kleine **bedrijven**.
- **5. Starre houding inzake flexibiliteit**
Een **starre houding inzake flexibiliteit** is voor **20%** van de bedrijven een **belangrijke belemmering voor meer jobs**. Bij de **bouw- en productiebedrijven** en de bedrijven met een **vakbondswerking** loopt dit echter op tot **meer dan een op drie**.

Op de marktomstandigheden heeft een beleid in mindere mate vat, maar **samen met een betere matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt** vormen de andere vier groeiobstakels - **loonkosten, ontslagkosten, overreglementering en flexibiliteit** - dé **absolute prioriteiten** waarop **dringend** een doorgedreven **regeringsbeleid** moet gevoerd worden, willen we onze potentiële **welvaartsgroei niet langer laten weglekken**.

5. 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 5,66% in mei (6,21% in september door de traditionele zomerpiek). Maar er blijven dus **nog heel wat mensen die niet aan de slag** zijn over, wetende dat ons land bovendien ook nog altijd erg **laag** scoort op vlak van **werkzaamheidsgraad** en ook Limburg op dat vlak nog heel wat uitdagingen heeft.

Er **blijven** dus heel wat **méér 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 vlak van **LOONVORMING** vragen de Limburgse ondernemers vooral **deze 5**:

- 1. Lagere werknemersbijdragen, zodat de **verhouding nettoloon – brutoloon** kleiner wordt. Voor het eerst helemaal **bovenaan** met **58%**.
- 2. Maatregelen om **meer prestatiegericht verlonen** mogelijk te maken, met **55%** top 3-vermelding. Vandaag zijn er te **weinig mogelijkheden** om zo het verschil te maken en de **beste werknemers te belonen**. Vooral **grote bedrijven** dringen aan op deze **eerste twee** maatregelen.
- 3. Een verdere algemene verlaging van de patronale bijdragen op lonen. Eveneens **55%** plaatst dit in hun **top 3** van belangrijkste maatregelen.
- 4. Verlaging van de werkgeversbijdragen op lage en middenlonen: **45%**. Limburgse bedrijven vinden dit **veel effectiever dan** een lastenverlaging voor specifieke **doelgroepen** (19%). Voor **kleinere bedrijven** blijven de **werkgeversbijdragen** (3. en 4.) het **belangrijkste**.
- 5. Afschaffing of **hervorming van de automatische loonindexering** met **29%** top 3.

Op vlak van **HERVORMING ARBEIDSRECHT** staan **7 maatregelen** op het prioriteitenlijstje:

- 1. Flexibilisering van de arbeidstijd: flexibele 38u-grens per week om pieken op te vangen, zonder overloon. Blijft helemaal **bovenaan** met **59%** top 3-vermelding.
- 2. Verregaande administratieve vereenvoudiging stijgt met **44%** met **stip** naar plaats 2. Scoort zelfs **meer dan de helft** bij de **dienstensector** en de **kleine bedrijven**.
- 3. Inperking van de ontslagkosten staat met **43%** afgescheiden op plaats 3. **Detailhandel** en **kleinere bedrijven** dringen ook hier **nog harder** aan (meer dan de helft).

Nog vier andere prioriteiten halen de top 3 van **een derde of meer** van de Limburgse werkgevers:

- 4. Goedkopere overuren. In de **bouw** is de nood hiertoe het hoogst.
- 5. Beperking van tijdskrediet en de vele andere verlofsystemen, des te meer bij **grotere bedrijven** en in de **productiesector**.
- 6. Activering van mensen die momenteel (nog) **niet actief** zijn op de **arbeidsmarkt**.
- 7. Striktere werkloosheidsreglementering.

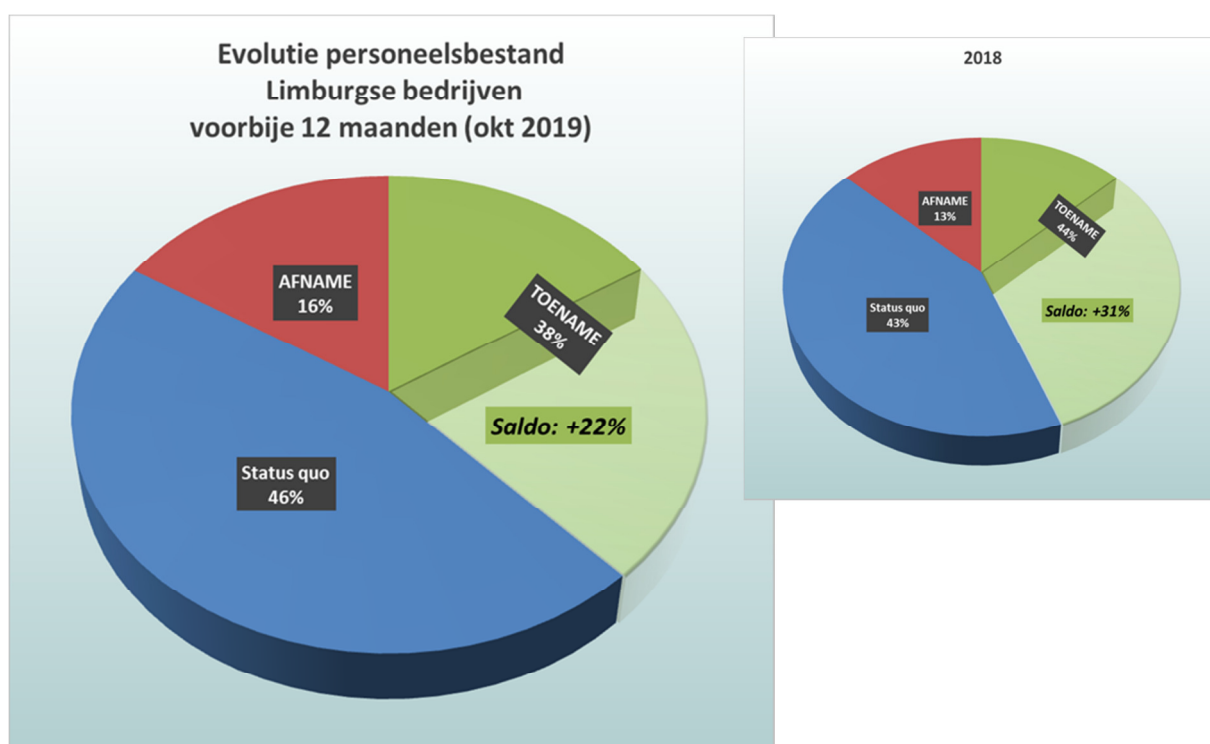
En **verder**: pleiten meer specifiek vooral **productiebedrijven en KMO's** (21% top 3) voor **meer mogelijkheden voor economische migratie**, de **detailhandel** (16%) voor een **versoepeling van zondagsarbeid** en de **groothandel** (23%) voor een versoepeling inzake **nachtarbeid**.

1. De Limburgse arbeidsmarktvraag

1.1. De arbeidsmarktvraag de VOORBIJE 12 maanden

In de voorbije 12 maanden hebben de Limburgse bedrijven opnieuw gezorgd voor heel wat bijkomende jobcreatie. Nog altijd bijna vier op tien (38%) van de ondervraagde bedrijven kende het afgelopen jaar een toename van het personeelsaantal.

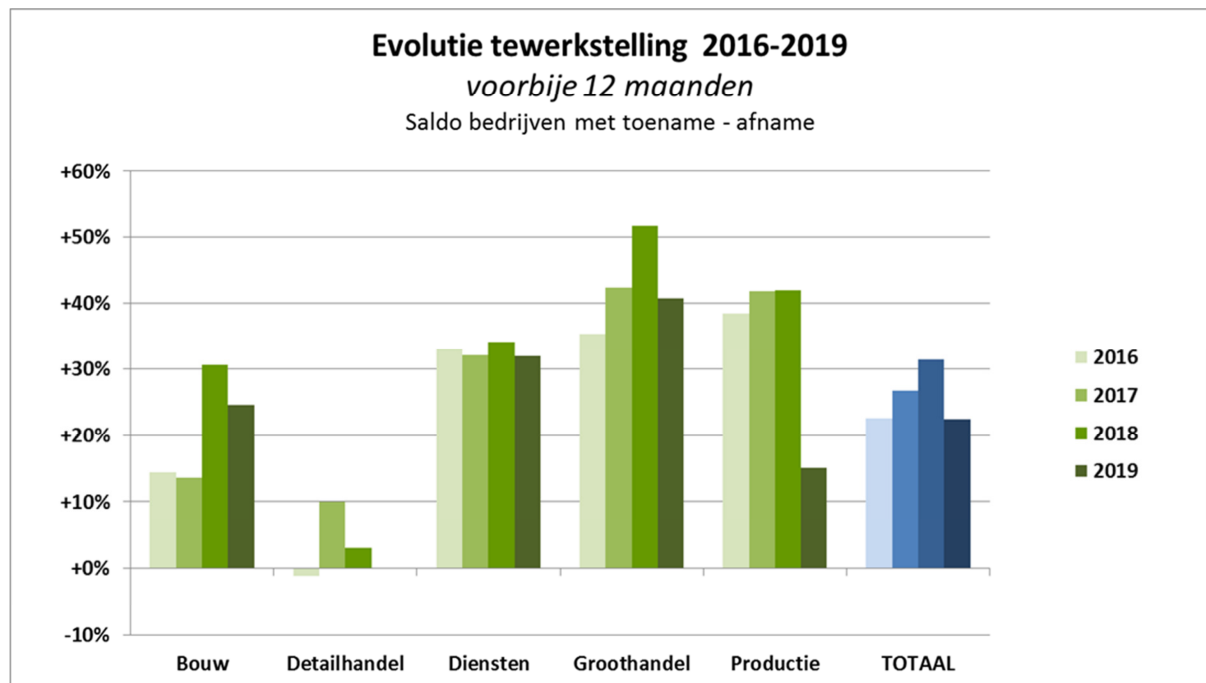
Een jaar geleden was dit wel nog 44%. Daarmee **daalt het percentage bedrijven met een personeelstoename voor eerst** sinds we deze meting uitvoeren. De voorbije drie jaar waren er telkens méér Limburgse bedrijven met een groei van het personeelsaantal. De meting van oktober 2019 blijft wel nipt boven de (eerste) meting van oktober 2016 toen in 37% van de bedrijven personeelsgroei werd opgetekend.



Het aantal **bedrijven met een daling van het personeelsbestand** lag de voorbije 12 maanden **met 16% eveneens iets hoger** dan een jaar geleden, toen dit slechts 13% bedroeg. Wat dus ook betekent dat er ook meer bedrijven zijn waar de tewerkstelling in deze periode constant bleef, namelijk 46% t.o.v. 43% vorig jaar.

Per saldo blijft het overwicht van de bedrijven met een personeelstoename duidelijk: **+22%**. Dit betekent dat er in de voorbije 12 maanden **22 procentpunt méér** bedrijven waren met een **toename** dan bedrijven met een **afname** van de tewerkstelling. Dit noemen we het jobgroeisaldo.

Toch **daalt voor het eerst in drie jaar** het **jobgroeisaldo**. Vorig jaar bedroeg het immers nog +31%. Een daling bovendien tot onder de (eerste) meting van oktober 2016, toen een jobgroeisaldo van +23% werd opgetekend. Niettegenstaande **blijft het cijfer wel overtuigend positief**: de **Limburgse bedrijven bleven** dus zeker wel **extra jobs creëren**, maar hebben voorbij 12 maanden op dat vlak wel een **beetje gas teruggenomen in vergelijking met de voorgaande jaren**.



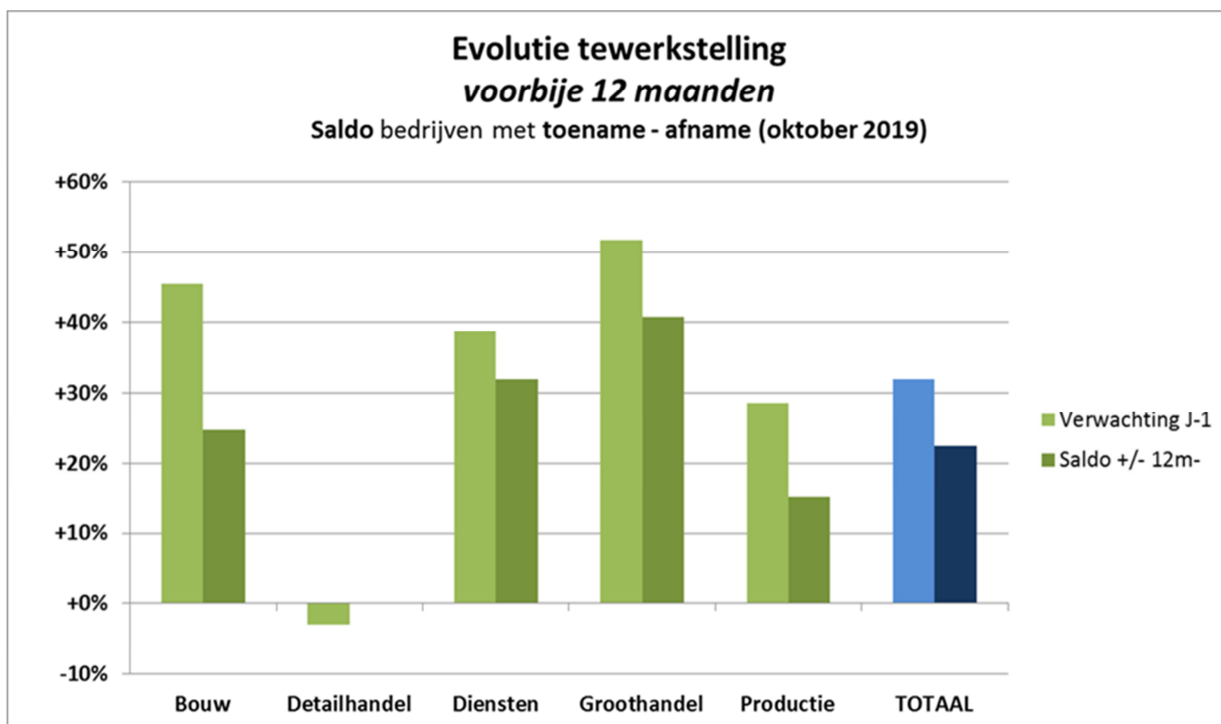
Het overschot aan bedrijven met een **tewerkstellingstoename** (jobgroeisaldo) is met +22% ook **lager dan een jaar geleden verwacht werd**. In oktober 2018 werd immers een saldo van +32% voorspeld. De Limburgse bedrijven hebben dus **minder fors aangeworven dan zij een jaar geleden hadden ingeschat**.

SECTOREN

Wanneer we de al bij al nog altijd sterke **tewerkstellingsgroei bij de Limburgse bedrijven** verder analyseren, springen een aantal **verschillen per sector** in het oog.

Alle sectoren laten een **daling van het jobgroeisaldo** zien in vergelijking met een jaar geleden. Wel blijven ze wel **allemaal een jobgroeisaldo** tonen dat **ruim in de plus** blijft. Op de detailhandel na.

De **detailhandel** is inderdaad de **enige sector** waar er de voorbije maanden **géén jobgroei** werd opgetekend. Er waren precies evenveel (18%) kleinhandelsbedrijven met een toename als met een afname van het personeelsaantal, wat uiteraard resulteert in een **jobgroeisaldo van 0%**. Daar staat tegenover dat het ook de **enige sector** is waar het **jobgroeisaldo hoger ligt dan verwacht**, want een jaar geleden werd met -3% nog een daling voorspeld. Het percentage bedrijven met een status quo personeelsbestand is met 63% hier ook het hoogst van alle sectoren.



In de **productiesector** gaat het **jobgroeisaldo** het **sterkst achteruit**: van +43% in 2018 naar nog slechts **+15%** voor 2019, wat ruim lager is dan een jaar geleden verwacht (+29%). Nochtans kende **nog altijd 43%** van de productiebedrijven de afgelopen 12 maanden een **toename van hun tewerkstelling**, evenveel als in de dienstensector en enkel de duimen leggend voor de groothandel. Maar daar staat tegenover dat tegelijkertijd **niet minder dan 28% een afname van het personeelsaantal** onderging. Slechts in 29% van de productiebedrijven bleef de tewerkstelling constant.

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2019)							
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	okt/18	okt/17	okt/16
Bouw	11%	53%	36%	+25%	+31%	+14%	+14%
Detailhandel	18%	63%	18%	+0%	+3%	+10%	-1%
Diensten	11%	45%	43%	+32%	+34%	+32%	+33%
Groothandel	11%	37%	52%	+41%	+52%	+42%	+35%
Productie	28%	29%	43%	+15%	+42%	+42%	+38%
TOTAAL	16%	46%	38%	+22%	+31%	+27%	+23%
oktober 2018	13%	43%	44%	+31%			
oktober 2017	13%	47%	40%	+27%			
oktober 2016	15%	48%	37%	+23%			

Hoewel ook in de **groothandel** hier een relatief beperkte daling werd opgetekend, zorgt deze sector net als de voorbij twee jaar met **+41%** voor het **hoogste jobgroeisaldo** van alle vijf sectoren. **Meer dan de helft** van de groothandel kende een **personeelstoename**, terwijl slechts iets meer dan **1 op tien een krimp** moest toestaan.

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2019)					
	Verwachting 1 jaar geleden	△	SALDO toename - afname	△	Verwachting komende 12 maanden
Bouw	+45%	-21%	+25%	-4%	+21%
Detailhandel	-3%	+3%	+0%	+7%	+7%
Diensten	+39%	-7%	+32%	-5%	+27%
Groothandel	+52%	-11%	+41%	-19%	+22%
Productie	+29%	-13%	+15%	-5%	+10%
TOTAAL	+32%	-10%	+22%	-4%	+19%

Samen met de groothandel en de bouw, tekent de dienstensector met **11%** voor het **laagste percentage** aan bedrijven met een **personeelsafname**. Dit terwijl 43% een personeelstoename kende. Het resulterende **jobgroeisaldo van +32%** is het hoogst, op de groothandel na, en leunt van alle sectoren het **dichtst aan bij de verwachting van een jaar gelden** (+39%).

Hoewel het **jobgroeisaldo van +25%** nog altijd **meer dan degelijk** te noemen is, **wijkt** dit in de bouwsector het **meest af van de verwachtingen 12 maanden geleden**, toen van niet minder dan +45% werd uitgegaan. Heel wat minder bedrijven (36%) groeiden in realiteit in personeelsaantal dan een jaar geleden verwacht, toen de helft daarvan uitging. Hoewel slechts 11% van de bouwbedrijven het voorbije jaar kromp, is dat dubbel zoveel als 12 maanden geleden werd verwacht (5%).

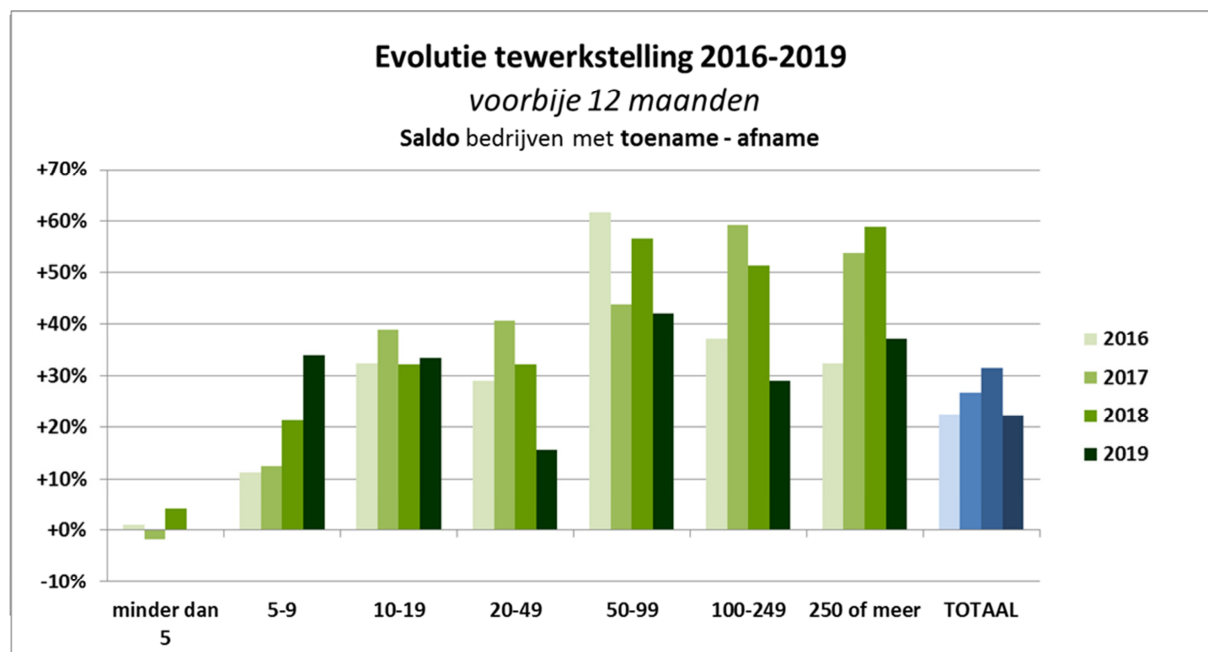
GROOTTE BEDRIJVEN

Wanneer we kijken naar de **grootte van de bedrijven** valt op dat de regel *'hoe groter de bedrijven, hoe groter het overschot'* aan bedrijven met een toename van de tewerkstelling, die we vorig jaar konden vaststellen niet meer van toepassing is. Integendeel, **het jobgroeisaldo schommelt** van alle categorieën **met 5 of meer werknemers** in een relatief nauwe range van **+29% en +42%**, met de categorie 20-49 werknemers met +16% als enige vreemde eend in de bijt.

Enkel bij de kleinste bedrijven is er geen positief jobgroeisaldo. **Exact evenveel** bedrijven in deze categorie, telkens **13%**, kenden een **aangroei dan wel een afname** van hun aantal werknemers, wat dus resulteert in een **jobgroeisaldo van 0%**. Dat is bovendien **veel minder goed dan** deze bedrijfjes 12 maanden geleden **verwacht** hadden. Samen met de categorie 20-49 werknemers, **wijken** zij het **sterkst af van de inschatting** van hun groei in aantal medewerkers **12 maanden geleden**. Des te opvallender is het dan ook dat net deze beide categorieën, als **enige**, in de komende 12 maanden een **sterkere jobgroei verwachten** dan het afgelopen jaar.

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2019)							
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	okt/18	okt/17	okt/16
minder dan 5	13%	74%	13%	+0%	+4%	-2%	+1%
5-9	8%	50%	42%	+34%	+21%	+13%	+11%
10-19	12%	42%	46%	+33%	+32%	+39%	+32%
20-49	27%	31%	42%	+16%	+32%	+41%	+29%
50-99	11%	37%	53%	+42%	+57%	+44%	+62%
100-249	29%	13%	58%	+29%	+51%	+59%	+37%
250 of meer	19%	26%	56%	+37%	+59%	+54%	+32%
TOTAAL	16%	46%	38%	+22%	+31%	+27%	+23%
oktober 2018	13%	43%	44%	+31%			
oktober 2017	13%	47%	40%	+27%			
oktober 2016	15%	48%	37%	+23%			

De **kleine bedrijven** met 5 tot 19 werknemers zijn de **enige** die hun **jobgroeisaldo zien aanzwollen** in vergelijking met dit van de afgelopen 12 maanden. Bij bedrijven met 5 à 9 werknemers stijgt dit zelfs van +21% naar +35%, terwijl het voor de bedrijven met 10 à 19 werknemers slechts om een minimale verbetering gaat van +32% naar +33%.



De categorie **20 tot 49 werknemers** gaat zoals gezegd de andere richting uit: van 32% naar 16% en dit blijkt vooral te wijten aan het feit dat **meer dan 1 op 4 bedrijven** in deze categorie het voorbije jaar **afslankte**.

Een categorie hoger, bij de bedrijven met **50 tot 99 werknemers**, wordt met **+42%** het hoogste groeisaldo opgetekend.

Ruim meer dan de helft van de **bedrijven met meer dan 50 werknemers** kende de voorbije periode een **toename van de tewerkstelling**. In tegenstelling tot de voorgaande categorie **combineren** de bedrijven met **meer dan 100 werknemers** dit met een **hoog percentage** aan bedrijven met een **afname van de tewerkstelling**, van respectievelijk 30% (100-249 wn.) en 20% (meer dan 250 wn.). Voor deze laatste ligt dit in de **lijn van de verwachtingen** zoals een jaar geleden voorspeld.

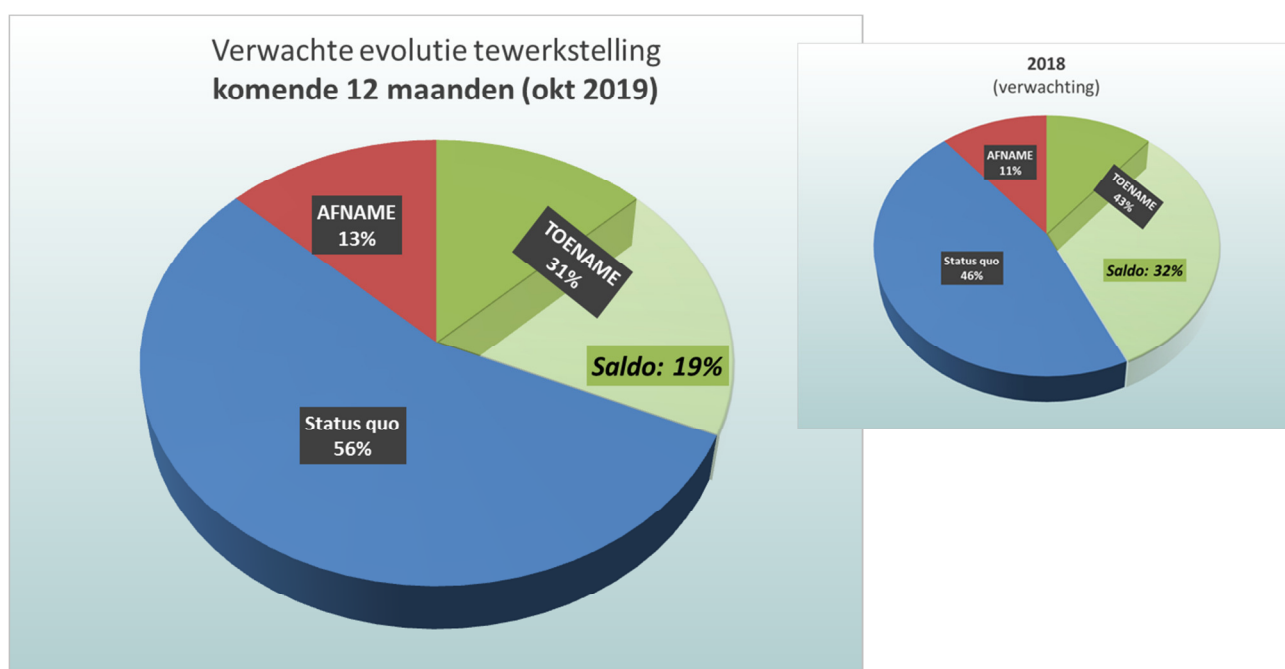
Evolutie tewerkstelling voorbije 12 maanden (okt 2019)					
	Verwachting 1 jaar geleden	Δ	SALDO toename - afname	Δ	Verwachting komende 12 maanden
minder dan 5	+16%	-16%	+0%	+15%	+15%
5-9	+30%	+4%	+34%	-10%	+24%
10-19	+38%	-4%	+33%	-16%	+18%
20-49	+40%	-24%	+16%	+9%	+25%
50-99	+40%	+2%	+42%	-3%	+39%
100-249	+39%	-10%	+29%	-19%	+10%
250 of meer	+36%	+1%	+37%	-31%	+6%
TOTAAL	+32%	-10%	+22%	-4%	+19%

1.2. De arbeidsmarktvraag in de KOMENDE 12 maanden

Voor de komende 12 maanden verwachten de Limburgse bedrijven nog altijd een duidelijke verdere groei van de vraag naar arbeidskrachten. Maar die groei zal opnieuw wel wat minder groot zijn dan in de voorbije 12 maanden. Daarmee vallen de verwachtingen over de jobgroei uiteraard ook stuk lager uit dan een jaar geleden.

Bijna 1 op 3 (31%) Limburgse bedrijven verwachten dat hun tewerkstelling **het komende jaar verder zal toenemen**. Dat is nog altijd een hoog cijfer, maar toch een stuk **minder dan** de realiteit van de **voorbije 12 maanden** (38%). Nog **groter** is het **verschil** met de **verwachtingen van een jaar geleden**, toen nog 43% van de bedrijven personeelsgroei in het vooruitzicht stelden.

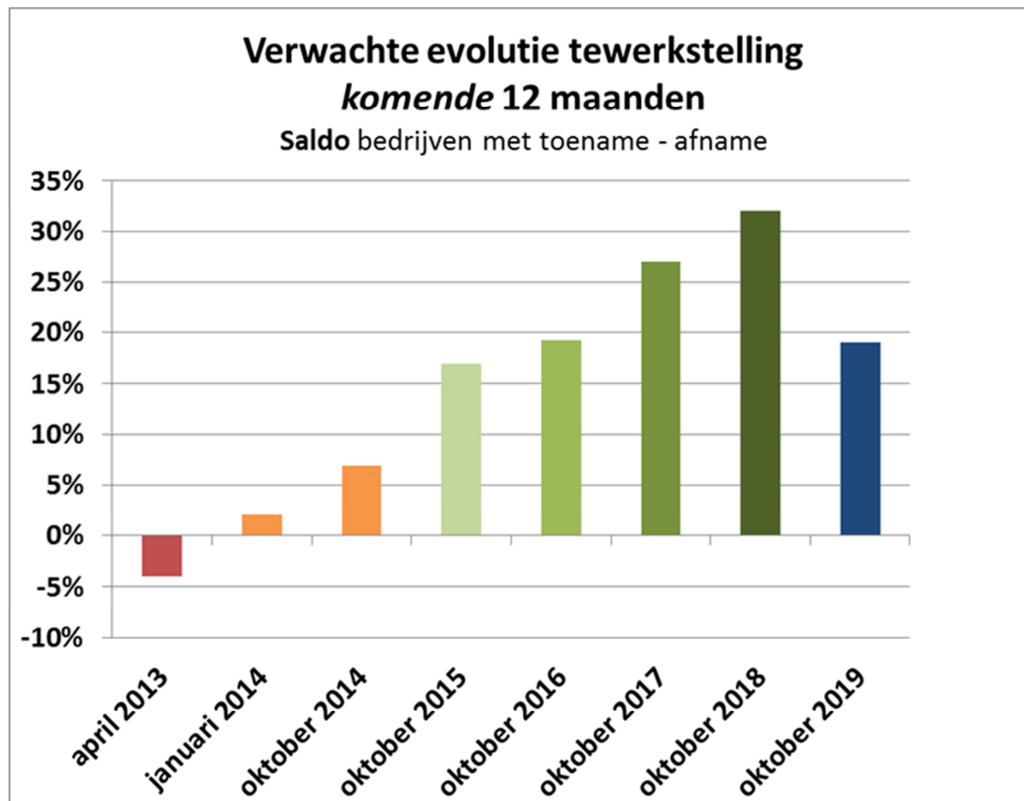
Daar staat wel tegenover dat **met 13% iets minder** bedrijven een **daling** van hun personeelsaantal verwachten, althans in vergelijking met het aandeel bedrijven dat in de voorbije 12 maanden het personeelsaantal zagen krimpen (16%). **Ten aanzien van een jaar geleden** (11%) ligt die verwachting wel **licht hoger**.



Per saldo betekent dit dat **voorspeld wordt** dat het reeds minder hoge **jobgroeisaldo** dat de voorbije 12 maanden werd opgetekend (+22%), in de **komende 12 maanden** nog wat verder zal **verzwakken tot +19%**. Maar ook het komende jaar dus wel op een **duidelijk positief niveau** blijft. De **verwachtingen inzake verdere jobcreatie** zijn daarmee wel **een stuk minder hoog** gespannen dan een jaar geleden, toen nog een jobgroeisaldo van +32% werd voorspeld.

Niettemin zijn er nog altijd 19 procentpunt méér Limburgse bedrijven die de komende 12 maanden een tewerkstellingsgroei in het vooruitzicht stellen, dan bedrijven die een tewerkstellingsafname zien in hun glazen bol.

Met de **daling** van het **verwacht jobgroeisaldo van +32% naar +19%**, is het pas **voor het eerst** in de acht metingen die we uitvoerden **sinds 2013** dat de Limburgse bedrijven een **minder sterke jobaangroei voorspellen** voor de **komende 12 maanden**. **Voor het eerst in zes jaar gaan zij dus uit van een terugval van de nog altijd sterke vraag naar arbeidskrachten**. Het verwachte jobgroeisaldo valt serieus terug, tot op het niveau van drie jaar geleden, toen hiervoor eveneens +19% werd opgetekend, maar blijft wel ver boven de niveaus van 2014 en 2013.



Het aandeel bedrijven dat een **status quo** (noch afname, noch toename) verwacht van het personeelsaantal in hun bedrijf stijgt terug tot **meer dan de helft** (56%). Een jaar geleden was dit gedaald tot 46%.

SECTOREN

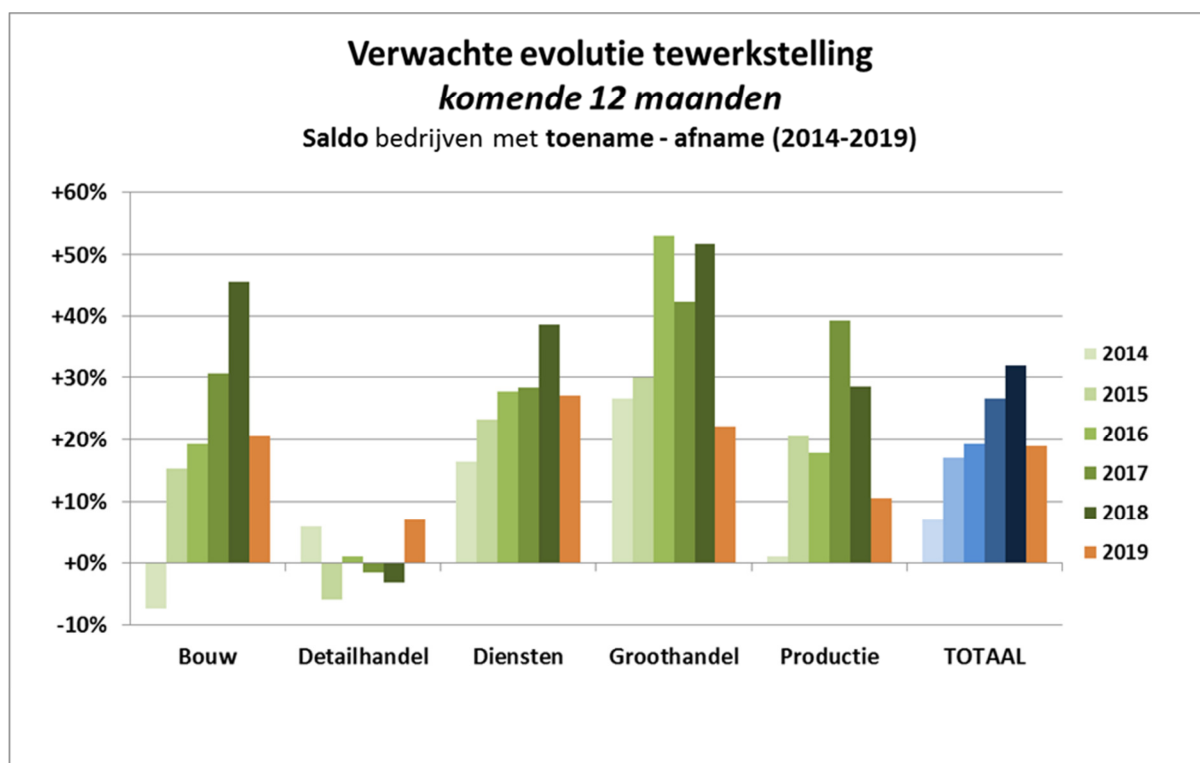
De daling van **het verwachte jobgroeisaldo** is **niét in alle sectoren terug te vinden**.

Met name in de **detailhandel** is men een stuk **positiever dan een jaar geleden** en zien we het verwachte **jobgroeisaldo stijgen tot +7%**. Ook de detailhandel voorziet het komende jaar dus een **stijging van de tewerkstelling**. Vorig jaar kende deze sector nog een negatieve verwachting van -3%, terwijl het effectieve jobgroeisaldo van de voorbije 12 maanden op 0% strandde. **Bijna 1 op 5** (18%) van de detailhandelsbedrijven verwacht het komende jaar **extra personeel** aan te werven, terwijl slechts 11% het met minder werknemers wil doen (vorig jaar meer dan een kwart).

Verwachting evolutie tewerkstelling in eigen bedrijf in komende 12 maanden (oktober 2019)									
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	okt/18	okt/17	okt/16	okt/15	okt/14
Bouw	12%	55%	33%	+21%	+45%	+31%	+19%	+15%	-7%
Detailhandel	11%	70%	18%	+7%	-3%	-1%	+1%	-6%	+6%
Diensten	10%	54%	37%	+27%	+39%	+28%	+28%	+23%	+16%
Groothandel	7%	63%	30%	+22%	+52%	+42%	+53%	+30%	+27%
Productie	21%	48%	31%	+10%	+29%	+39%	+18%	+21%	+1%
TOTAAL	13%	56%	31%	+19%	+32%	+27%	+19%	+17%	+7%
oktober 2018	11%	46%	43%	+32%					
oktober 2017	9%	55%	36%	+27%					
oktober 2016	12%	56%	31%	+19%					
oktober 2015	14%	56%	31%	+17%					
oktober 2014	15%	62%	22%	+7%					

In **alle overige vier sectoren** zien we het **verwacht jobgroeisaldo fors naar beneden bijgesteld** worden, al **blijft** dit in alle sectoren **wel duidelijk positief** (en hoger dan in de detailhandel).

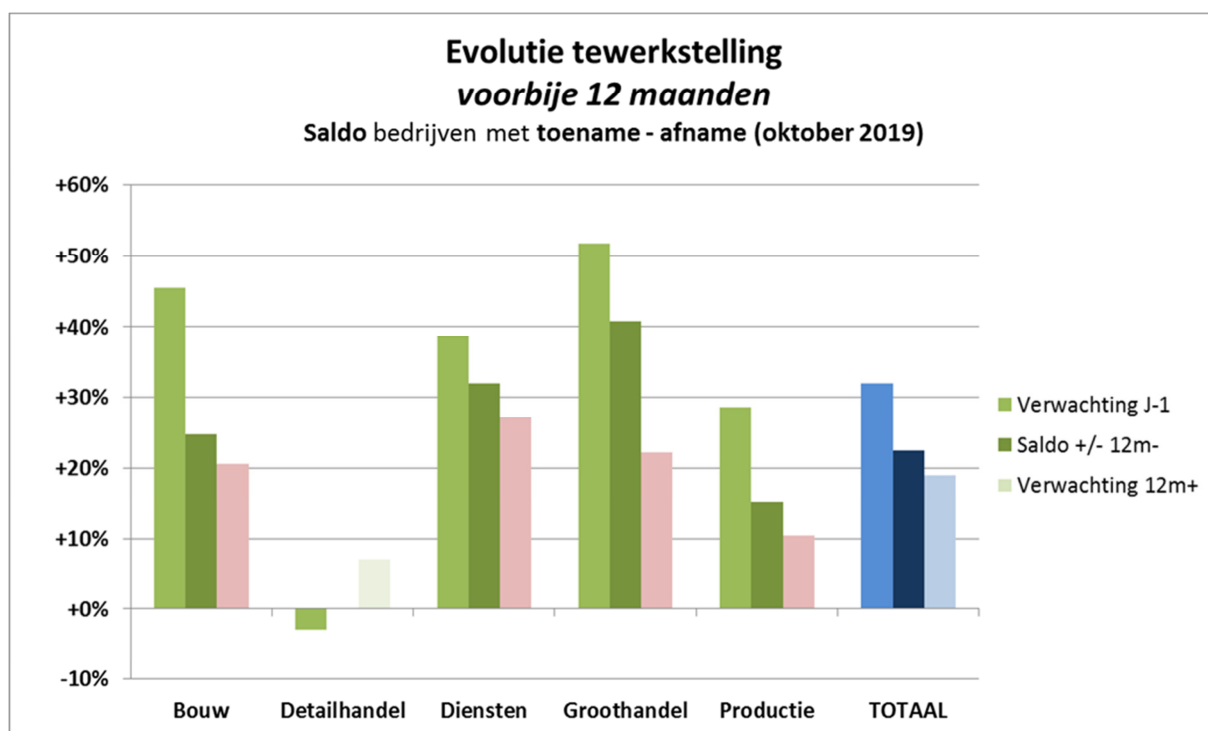
Op de **productiesector** na scoren die overige sectoren nog steeds een verwacht jobgroeisaldo van meer dan +20%. Bij de maakbedrijven **daalt** evenwel het **overschot aan bedrijven met een verwachte aangroei van de tewerkstelling tot 10 procentpunt**. Vorig jaar bedroeg het verwachte jobgroeisaldo hier nog +29%; in realiteit kwam het voor de voorbije 12 maanden uit op +15%. Meer dan **1 op 5** (21%) van de productiebedrijven verwacht de 12 komende maanden te **snoeien in hun personeelsbestand**. Daar staat echter tegenover dat nog altijd **bijna 1 op 3** (31%) het **aantal medewerkers** in dezelfde periode **zien groeien**. De productiesector is wel de **enige** die reeds voor het **tweede jaar op rij** de **verwachtingen** inzake extra tewerkstelling **naar beneden bijstelt**.



In de **groothandel** vallen de **verwachtingen** voor de verdere groei van het aantal jobs met een **verwacht jobgroeisaldo van +22%** het **sterkst terug**, zowel t.o.v. de hoge verwachtingen van +52% een jaar geleden, als t.a.v. de realiteit gedurende de voorbije 12 maanden die nog afklokte op +41%. De groothandel kent wel het **laagste percentage** bedrijven die een **personeelskrimp** verwachten (7%). **3 op 10** verwacht een **toename** van het aantal medewerkers. Maar voor **het eerst in zes jaar** is het **niet meer** in deze sector waar de **grootste tewerkstellingsgroei** te verwachten valt.

Evolutie tewerkstelling voorbije 12 maanden (okt 2019)					
	Verwachting 1 jaar geleden	△	SALDO toename - afname	△	Verwachting komende 12 maanden
Bouw	+45%	-21%	+25%	-4%	+21%
Detailhandel	-3%	+3%	+0%	+7%	+7%
Diensten	+39%	-7%	+32%	-5%	+27%
Groothandel	+52%	-11%	+41%	-19%	+22%
Productie	+29%	-13%	+15%	-5%	+10%
TOTAAL	+32%	-10%	+22%	-4%	+19%

Die eer is nu voor de **dienstensector** met een nog altijd **stevig verwacht groeisaldo +27%**. Zij zijn nu de sector met het **beste vooruitzicht qua tewerkstellingsgroei**, hetgeen bovendien slechts 5 procentpunt lager ligt dan het jobgroeisaldo voor de voorbije 12 maanden. **Bijna 4 op 10** dienstenbedrijven (37%, hoogst van alle sectoren) verwacht te **groeien in personeelsaantal**, terwijl slechts **1 op 10** dit aantal ziet **dalen**.



Ook de **bouwsector** ziet een pak **minder** kansen op tewerkstellingsgroei **dan een jaar geleden** toen nog +45% werd verwacht, maar **temperen** met een **verwacht jobgroeisaldo van +21%** wel de **vooruitzichten** voor de komende 12 maanden **het minst** in vergelijking met de voorbije 12 maanden, toen +25% werd opgetekend. **1 op 3 bouwbedrijven** zien hun **personeelsaantal** het komende jaar **aandikken**.

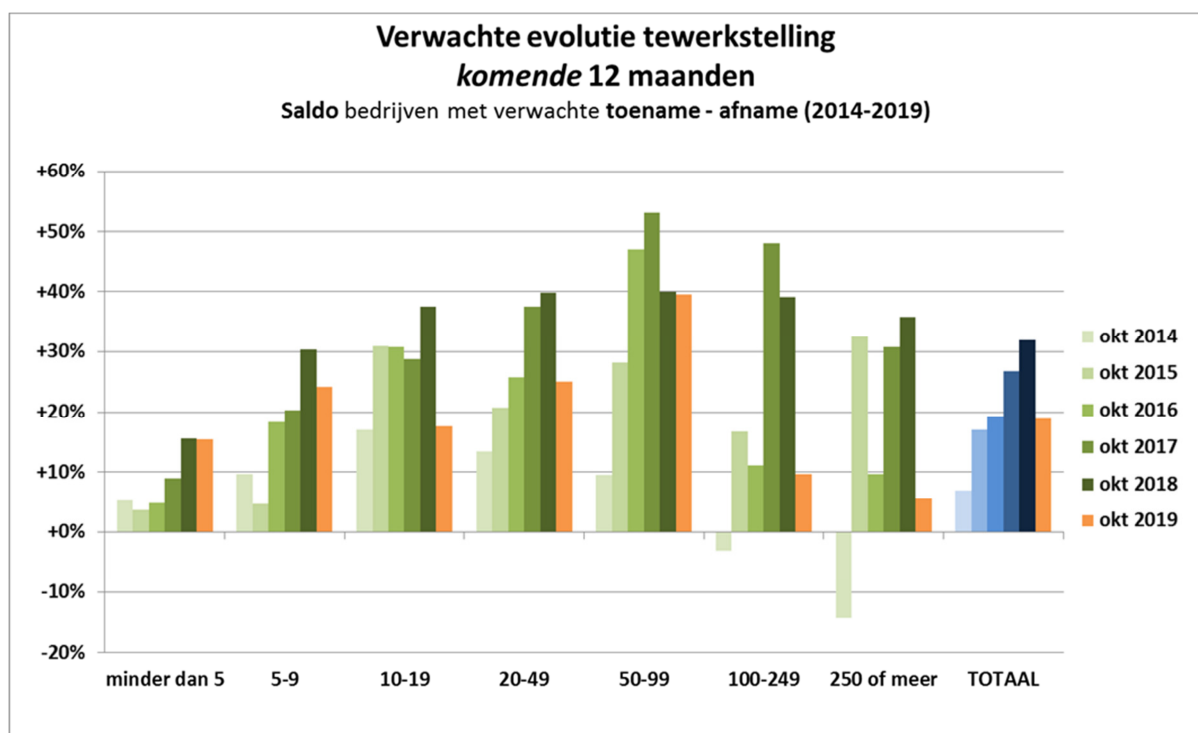
GROOTTE BEDRIJVEN

De **lagere verwachting inzake de toename in personeel in de komende 12 maanden** doet zich, zij het soms in minieme mate, voor over **alle groottes van bedrijven**. Maar wanneer we het verwachte jobgroeisaldo **vergelijken** met dit van de **voorbije 12 maanden**, dan kunnen we de verschillende **groottecategorieën allerminst over dezelfde kam scheren**.

Verwachting evolutie tewerkstelling in eigen bedrijf in komende 12 maanden (oktober 2019)									
	Afname	Status quo	Toename	Saldo +/-	okt/18	okt/17	okt/16	okt/15	okt/14
minder dan 5	6%	73%	21%	+15%	+16%	+9%	+5%	+4%	+5%
5-9	8%	60%	32%	+24%	+30%	+20%	+18%	+5%	+10%
10-19	9%	65%	26%	+18%	+38%	+29%	+31%	+31%	+17%
20-49	16%	44%	41%	+25%	+40%	+38%	+26%	+21%	+13%
50-99	11%	39%	50%	+39%	+40%	+53%	+47%	+28%	+10%
100-249	23%	45%	32%	+10%	+39%	+48%	+11%	+17%	-3%
250 of meer	28%	39%	33%	+6%	+36%	+31%	+10%	+32%	-14%
TOTAAL	13%	56%	31%	+19%	+32%	+27%	+19%	+17%	+7%
oktober 2018	11%	46%	43%	+32%					
oktober 2017	9%	55%	36%	+27%					
oktober 2016	12%	56%	31%	+19%					
oktober 2015	14%	56%	31%	+17%					
oktober 2014	15%	62%	22%	+7%					

Bij de **kleinste bedrijven** zien we de **opvallendste positieve evolutie**. Terwijl het verwachte jobgroeisaldo met **+15%** vandaag **nauwelijks lager** ligt dan **een jaar geleden** (+16%), is dit de **sterkste verwachte verbetering t.o.v. de voorbije 12 maanden**, waarvoor het jobgroeisaldo op 0% bleef steken. Samen met de bedrijven met 20 à 49 werknemers zijn de kleinste bedrijven de **enige** die het **komende jaar méér tewerkstellingsgroei in het vooruitzicht** stellen dan de voorbije 12 maanden. Ondanks hun beperkte omvang denkt **meer dan 1 op 5** in die periode **aan extra personeel**, terwijl slechts 6% verwacht het met minder personeel te moeten rooien.

De **bedrijven met 5 à 19 werknemers temperen** hun **verwachtingen** naar tewerkstellingsgroei daarentegen met respectievelijk 10 (5 à 9 wn.) en 16 (10 à 19 wn.) procentpunt. Met een **vooruitgeschoven jobgroeisaldo** van respectievelijk **+24%** en **+18%** blijven zij echter **ruim in de plus**.

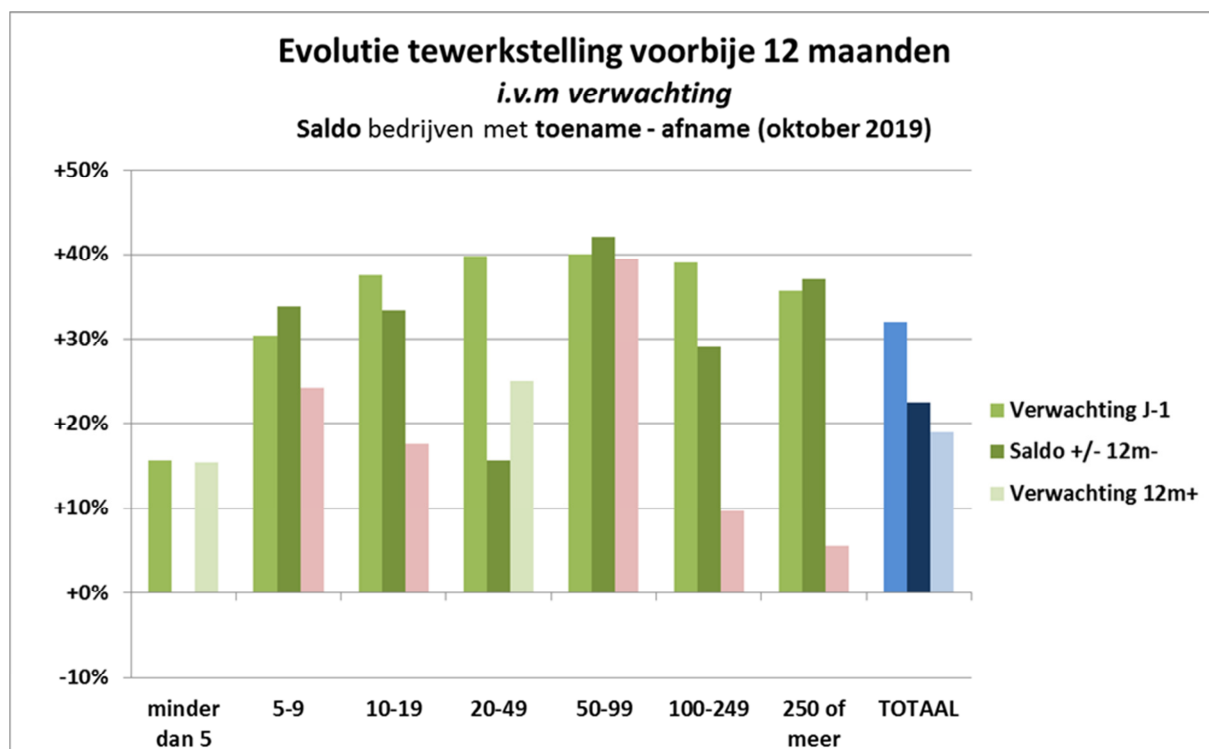


Dit in tegenstelling tot de **grote** (100 tot 249 wn.) en **grootste bedrijven** (250 wn. of meer) die er respectievelijk 19 en 31 procentpunt afdoen en daarmee de **verwachtingen inzake jobgroei het sterkst bijstellen**. Daarmee komen zij bovendien uit op de **laagste verwachte jobgroeisaldi** voor de komende 12 maanden van alle groottecategorieën, met nog slechts **+10%** en **+6%** respectievelijk. Het komende jaar moeten we dus zeker **niet veel bijkomende jobs** verwachten in de **grote Limburgse bedrijven**. Dat komt vooral omdat een **kwart of meer van de bedrijven uit deze categorieën een afbouw** van hun **tewerkstelling verwachten in de 12 komende maanden**. Daar staat wel tegenover dat **nog altijd 1 op 3** van hen een **toename** van de tewerkstelling verwachten.

Evolutie tewerkstelling voorbij 12 maanden (okt 2019)					
	Verwachting 1 jaar geleden	△	SALDO toename - afname	△	Verwachting komende 12 maanden
minder dan 5	+16%	-16%	+0%	+15%	+15%
5-9	+30%	+4%	+34%	-10%	+24%
10-19	+38%	-4%	+33%	-16%	+18%
20-49	+40%	-24%	+16%	+9%	+25%
50-99	+40%	+2%	+42%	-3%	+39%
100-249	+39%	-10%	+29%	-19%	+10%
250 of meer	+36%	+1%	+37%	-31%	+6%
TOTAAL	+32%	-10%	+22%	-4%	+19%

De **tewerkstellingsgroei** zal het komende jaar vooral **moeten komen van de KMO's**. De bedrijven met **50 tot 99 werknemers** blijven met **+39%** op dat vlak **duidelijk en veruit het meest positief**, gevolgd door de bedrijven met **20 à 49 werknemers**, die een jobgroeisaldo van **+25%** vertonen. Daarmee zijn

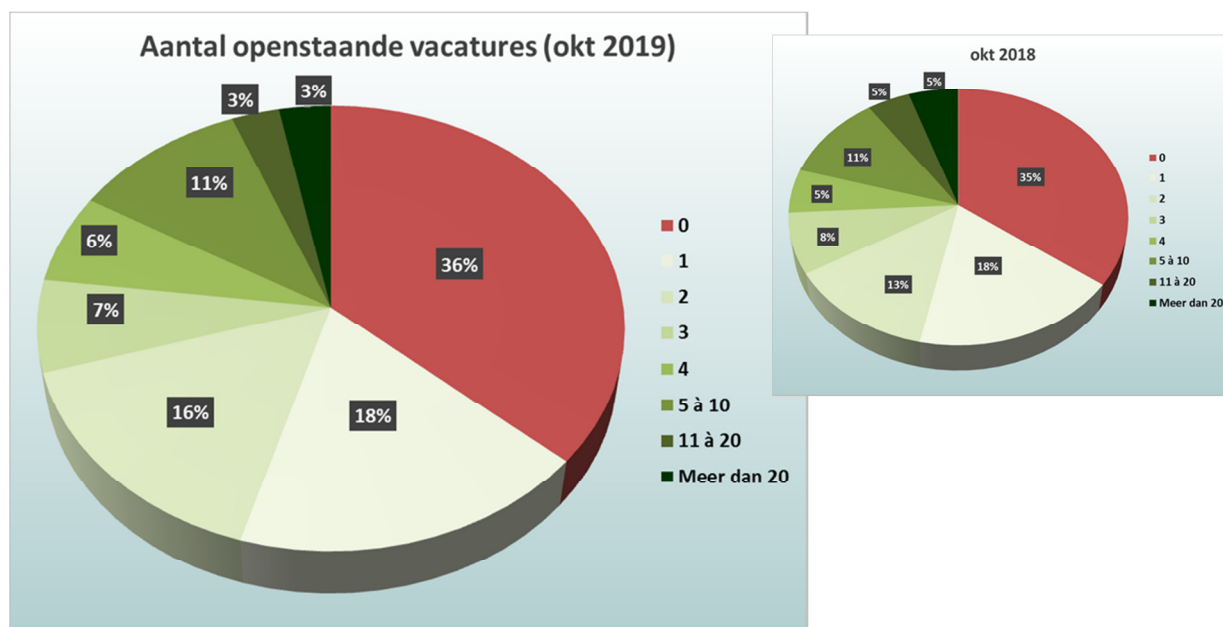
deze laatsten, samen met de kleinste bedrijven, de **enige** die een **stijging van het jobgroeisaldo in het vooruitzicht** stellen in vergelijking met de afgelopen 12 maanden (die een behoorlijke tegenvaller bleken met slechts een jobgroeisaldo van +16%).



Het is dus duidelijk dat tewerkstellingsgroei in het komende jaar grotendeels zal stilvallen bij de grote bedrijven. Extra jobs zullen hoofdzakelijk moeten blijven komen van de (grotere) KMO's en in wat mindere mate van de kleine Limburgse bedrijven.

1.3. De arbeidsmarktvraag vandaag

De Limburgse arbeidsmarktvraag blijft groeien, maar aan een iets minder snel tempo dan de voorbije jaren. Dat blijkt ook uit een analyse van het aantal openstaande vacatures.



Het aantal bedrijven dat vacatures heeft openstaan, bleef in vergelijking met een jaar geleden nagenoeg constant. Nog altijd heeft bijna 2 op 3 bedrijven (64%) vandaag een of meerdere vacatures openstaan. Dat is nauwelijks minder dan in oktober 2018, toen dit 65% bedroeg. Maar wel nog altijd behoorlijk meer dan twee jaar geleden (54%). In 2015 had minder dan de helft van de bedrijven minstens één opstaande vacature, in 2014 slechts 38%.

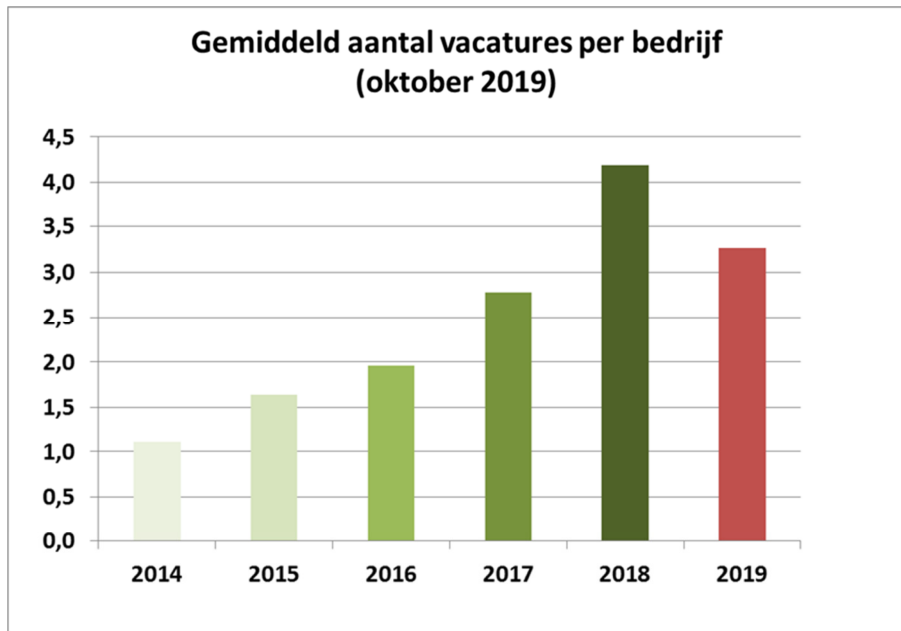
Hoeveel vacatures heeft u momenteel open staan? (oktober 2019)								
	0	1	2	3	4	5 à 10	11 à 20	Meer dan 20
Bouw	29%	22%	22%	8%	7%	8%	3%	1%
Detailhandel	57%	29%	13%	1%	0%	0%	0%	0%
Diensten	38%	17%	14%	7%	4%	9%	4%	7%
Groothandel	41%	15%	7%	7%	11%	11%	7%	0%
Productie	22%	9%	19%	8%	14%	24%	2%	1%
TOTAAL	36%	18%	16%	7%	6%	11%	3%	3%
x of meer		64%	45%	30%	23%	17%	6%	3%
2018	35%	18%	13%	8%	5%	11%	4%	5%
x of meer 2018		65%	47%	34%	26%	20%	10%	5%

Verder:

- heeft bijna de helft (45%) van de Limburgse bedrijven vandaag 2 of meer jobs openstaan
- zoekt 3 op 10 van de Limburgse bedrijven vandaag kandidaten om 3 of meer jobs in te vullen

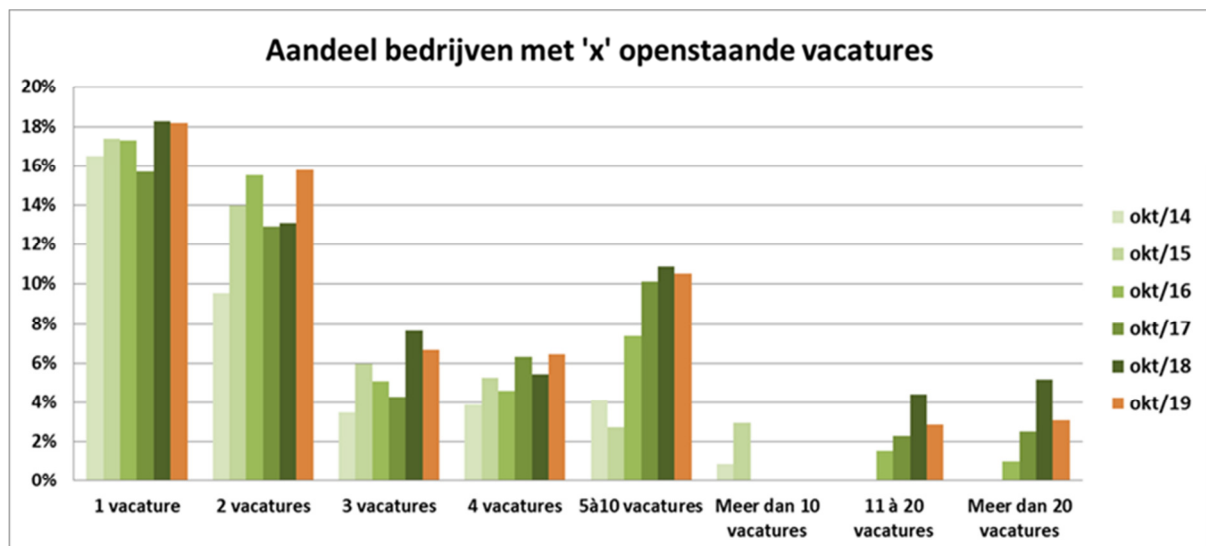
- wil **bijna 1 op 4 bedrijven minstens 4** openstaande jobs invullen
- heeft **ongeveer 1 op 6** van de bedrijven **5 of meer** vacatures
- tracht **6% meer dan 10** vacante jobs in te vullen (vorig jaar was dit nog 10%) en
- zoekt **3% 20 of meer** nieuwe medewerkers.

Slecht 36 procent van de Limburgse bedrijven heeft momenteel géén vacature(s).



De iets minder grote arbeidsmarktvraag uit zich in een **iets lager gemiddeld aantal jobs dat bedrijven hebben open staan**. Op dat vlak stellen we **voor het eerst in vijf jaar een daling** vast, al blijft die relatief beperkt en blijven we wel **ruim boven het niveau van twee jaar geleden**.

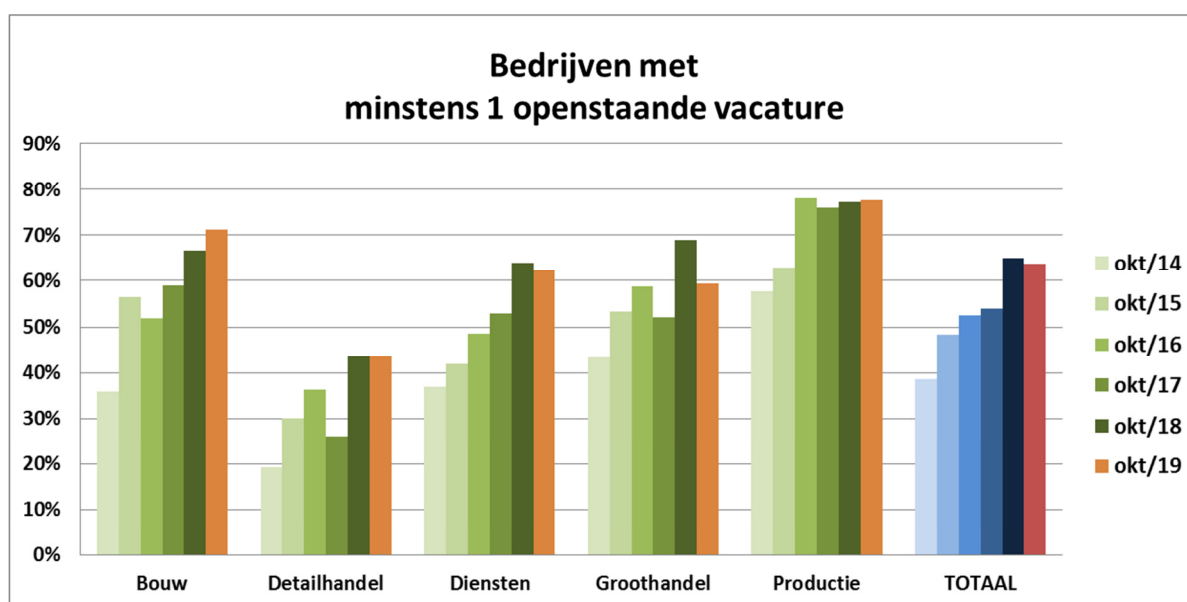
Over de 418 kleine en grote bedrijven die hun gegevens meedeelden, meten we in totaal 1365 openstaande vacatures. **Gemiddeld staan er dus per bedrijf 3,3 vacatures open**. Vorig jaar bedroeg dit gemiddeld 4,2 vacatures per bedrijf, daar waar het eind 2017 slechts om een gemiddelde van 2,8 openstaande vacatures ging. In 2014 waren er nauwelijks 1,1 vacatures per bedrijf.



De daling van het gemiddeld aantal vacatures wordt **nagenoeg volledig veroorzaakt** door een **halvering van het aantal bedrijven met meer dan 10 of zelf 20 vacatures**. Het aandeel bedrijven met tussen de 1 en 10 vacatures blijft nagenoeg constant of kent slechts minimale verschuivingen.

SECTOREN

Het nagenoeg **status quo qua aandeel bedrijven met minstens 1 vacature** zien we terugkomen in zowel de **detailhandel**, bij de **productiebedrijven** en in de **dienstensector**. De **maakbedrijven** blijven wel de ranking aanvoeren met **78%**, terwijl de **detailhandel** op dit vlak het laagste percentage scoort met **43%**. Uiteraard speelt hierin wellicht ook de gemiddelde omvang van de bedrijven per sector een rol. In de **dienstensector** is **62%** van de bedrijven op zoek naar minstens 1 nieuwe medewerker.



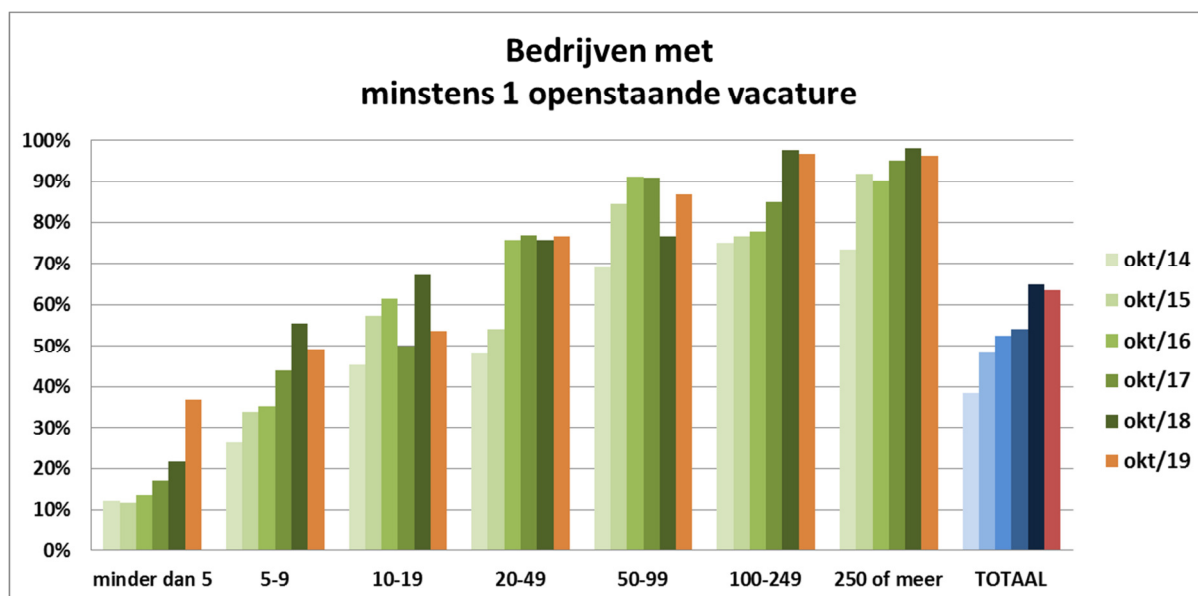
Enkel in de **bouwsector** zien we een **toename** van het percentage bedrijven met **minstens één vacature** van 67% tot 71%. De **groothandel** gaat helemaal de andere richting uit en vertoont een daling op van 69% naar 59%.

GROOTTE BEDRIJVEN

Gekeken naar de **grootte** van de bedrijven, zien we niet verwonderlijk uiteraard, dat het aandeel bedrijven met minstens één openstaande vacature toeneemt naarmate de omvang van het bedrijf.

In vergelijking met vorig jaar zien we dit percentage **nauwelijks afnemen** bij de **grote bedrijven**. Zij hebben nagenoeg altijd (**97%!**) wel minstens één vacature openstaan.

Een **opvallend sterke stijging** van het aantal bedrijven minstens één vacature doet zich voor bij de **kleinste bedrijven**. Hier heeft nu **ruim meer dan 1 op 3** een vacatures openstaan (**37%**).



Ook bij de **KMO's** met 20 tot 99 werknemers zien we **meer bedrijven met vacatures**, vooral bij deze met meer dan 50 werknemers, waar dit na een terugval vorig jaar, terug oploopt tot **87%**. Bij de bedrijven met 20-49 werknemers is ook **meer dan drie kwart** zoekende.

Hoeveel vacatures heeft u momenteel open staan? (oktober 2019)								
# wn	0	1	2	3	4	5-10	11à20	Meer dan 20
minder dan 5	63%	30%	7%	0%	0%	0%	0%	0%
5-9	51%	23%	23%	0%	2%	0%	0%	2%
10-19	46%	27%	11%	13%	4%	0%	0%	0%
20-49	23%	16%	33%	13%	9%	6%	0%	0%
50-99	13%	3%	32%	13%	16%	21%	0%	3%
100-249	3%	6%	16%	13%	19%	32%	3%	6%
250 of meer	4%	0%	0%	7%	11%	41%	20%	17%
TOTAAL	36%	18%	16%	7%	6%	11%	3%	3%

Een **afname** van het **percentage bedrijven met openstaande vacatures** zien we bij de **kleine bedrijven**. Bij de categorie **5 tot 9 werknemers** daalt dit van 56% tot **net niet de helft** (49%). Bij hun net iets grotere collega's (10-19 wn.) is de daling nog wat groter: van 67% naar **54%**.

1.4. Interimarbeid

Nieuw in ons onderzoek dit jaar is dat we de Limburgse bedrijven gevraagd hebben in hoeverre de **toepassing van interimarbeid** in hun bedrijf is **geëvolueerd** in de voorbije 12 maanden en welke hieromtrent de **verwachtingen** zijn voor de komende 12 maanden. Hetzelfde deden we trouwens voor de toepassing van **economische werkloosheid** (zie verder onder 1.5.).

Zoals bekend is heeft de evolutie van de uitzendarbeid een **grote voorspellende kracht** inzake de economische conjunctuur en dus op de toekomstige evoluties van de vraag op de Limburgse arbeidsmarkt in het algemeen.

1.4.1. voorbije 12 maanden

Het afgelopen jaar maakten **55%** van de ondervraagde **Limburgse bedrijven gebruik van uitzendarbeid**. In de **detailhandel** en de **dienstensector** lag de toepassing van interimarbeid het **laagst** met respectievelijk 39% en 45%. Bij de **productiebedrijven** ligt dit het **hoogst** met meer **dan 4 op 5 bedrijven** (81%) die het afgelopen jaar interimkrachten in dienst had, gevolgd door de **bouwbedrijven** waar 68% stelt hiervan gebruik te maken. In de **groothandel** gaat het om **3 op 5** bedrijven.

Vragen we de Limburgse bedrijven of zij in het **afgelopen jaar** meer, minder of evenveel gebruik gemaakt hebben van interimkrachten, dan stellen we een **overschot van +7%** vast van **bedrijven die méér beroep deden op uitzendarbeid**. Van alle bedrijven, inclusief zij die geen beroep deden op interimarbeid, zijn er dus **7 procentpunt méér bedrijven die een toename rapporteerden dan bedrijven** die de toepassing ervan in de voorbije 12 maanden **zagen afnemen**. Dit noemen we het **uitzendgroeisaldo**.

Evolutie toepassing UITZENDARBEID VOORBIJE 12 maanden (okt 2019)						
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	toepassings- graad	niet van toepassing
Bouw	7%	44%	18%	+11%	68%	32%
Detailhandel	8%	15%	21%	+13%	45%	55%
Diensten	8%	16%	14%	+5%	39%	61%
Groothandel	11%	30%	19%	+7%	59%	41%
Productie	26%	30%	26%	+0%	81%	19%
TOTAAL	12%	25%	18%	+7%	55%	45%

SECTOREN

De **grootste toename** in het gebruik van uitzendarbeid in de voorbije 12 maanden zien we in de **detailhandel**, waar dit saldo **+13%** bedraagt. Veel, wetende dat slechts 45% van de kleinhandel interim

werkkrachten in dienst heeft (het totaal van afname, toename en status quo is hier dus niet gelijk aan 100%, maar gelijk aan het percentage van bedrijven in de sector dat gebruik maakt van interimarbeid).

De tweede sterkste toename zien we in de **bouwsector** met **+11%**. In de bouw bleef de toepassing van uitzendarbeid het meest status quo en rapporteren het kleinste percentage bedrijven een afname.

In de **dienstensector** bleef de toename van interimarbeid **met +5% eerder beperkt** en onder het gemiddelde. De **groothandel** zit precies op dat gemiddelde van **+7%**.

Bij de **productiebedrijven** werd er als enige de **afgelopen 12 maanden noch meer, noch minder gebruik van uitzendkrachten** gemaakt. Althans, die percentages hielden elkaar met telkens 26% in evenwicht, hetgeen resulteert in een **uitzendgroeisaldo** van 0%.

GROOTTE BEDRIJVEN

Maken we onderscheid op basis van de grootte van de bedrijven dan zie we dat de **toepassing van interimarbeid toeneemt met de grootte** van de bedrijven, maar een **piek kent** bij de bedrijven met tussen de **50 en 99 werknemers**, waar nagenoeg **9 op 10 bedrijven** er beroep op doet. Bij de **kleinste bedrijven** daarentegen gaat het maar om **1 op 5 (21%)** bedrijven. **Vanaf 10 werknemers** werkt evenwel **3 op 5 bedrijven (60%) of meer** met uitzendkrachten.

Evolutie toepassing UITZENDARBEID VOORBIJ 12 maanden (okt 2019)						
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	toepassings- graad	niet van toepassing
minder dan 5	3%	15%	4%	+2%	21%	79%
5-9	2%	15%	21%	+19%	37%	63%
10-19	18%	25%	18%	+0%	60%	40%
20-49	19%	27%	23%	+5%	69%	31%
50-99	13%	39%	37%	+24%	89%	11%
100-249	23%	32%	29%	+6%	84%	16%
250 of meer	22%	41%	22%	+0%	85%	15%
TOTAAL	12%	25%	18%	+7%	55%	45%

Kijken we naar de **evolutie van de toepassing van uitzendarbeid over de voorbije 12 maanden** op basis van bedrijfsgrootte, dan zien we een **veel minder eenvormig** beeld.

De categorie van bedrijven met **50 tot 99 werknemers** springt er tussenuit met een **uitzendgroeisaldo** van niet minder dan **+24%**. Het zijn evenwel de bedrijven met **5 à 9 werknemers die de kroon spannen** met een uitzendgroeisaldo van **+19%**, wetende dat slechts 37% van deze bedrijven op uitzendarbeid beroep doet. Nagenoeg **de helft van hen** heeft dus in de voorbije 12 maanden **méer interimkrachten ingezet**.

De **grootste bedrijven** bleven de bedrijven met **meer en met minder uitzendkrachten in evenwicht**, met dus een uitzendgroeisaldo van **0%**. Datzelfde geldt **ook voor de bedrijven met 10 à 19 werknemers**.

1.4.2. komende 12 maanden

Kijken we naar de **verwachte evolutie van het gebruik van uitzendarbeid** voor de **komende 12 maanden**, dan zien we een nagenoeg **volledige omkering** van het **beeld** en de **cijfers overal rood kleuren**. In globo zien we voor de komende 12 maanden een **negatief uitzendgroeisaldo** van **-6%**. Er zijn (van alle bedrijven) dus **6 procentpunt méér bedrijven** die een **afname van de interimkrachten** waarop ze beroep doen verwachten, **dan** bedrijven die op vlak van interimarbeid een **toename** in het vooruitzicht stellen.

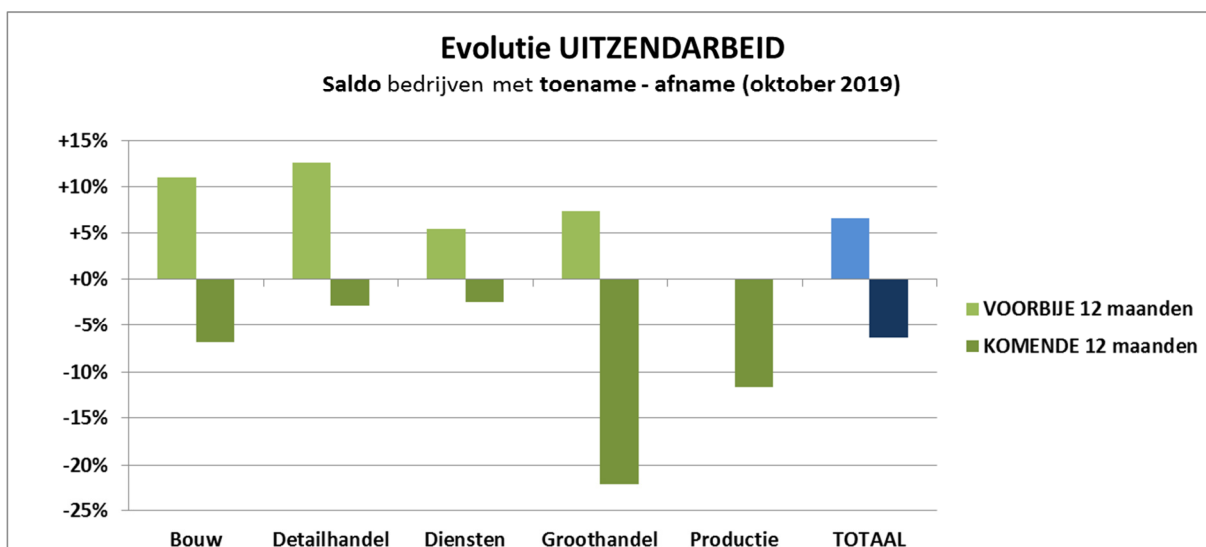
Verwachte evolutie toepassing UITZENDARBEID KOMENDE 12 maanden (okt 2019)						
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	toepassings- graad	niet van toepassing
Bouw	16%	42%	10%	-7%	68%	32%
Detailhandel	11%	25%	8%	-3%	45%	55%
Diensten	10%	23%	7%	-2%	40%	60%
Groothandel	30%	19%	7%	-22%	56%	44%
Productie	29%	35%	17%	-12%	81%	19%
TOTAAL	16%	29%	10%	-6%	55%	45%

De **toepassingsgraad** van interimarbeid ligt voor de komende 12 maanden nagenoeg op hetzelfde niveau als voor de voorbije 12 maanden, ook als we dit per sector bekijken. Enkel in de **groothandel** zien we een verschil van **3% minder bedrijven** die überhaupt interimkrachten zullen de tewerkstellen **in het komende jaar**. Op basis van **bedrijfsgrootte** liggen de verschillen ook in die orde, althans voor de bedrijven met minder dan 50 werknemers. Bij de grotere bedrijven blijft de toepassingsgraad gelijk.

SECTOREN

Hierboven zagen we al dat de toepassingsgraad van interimarbeid enkel in **groothandel** zal teruglopen in de komende 12 maanden. Het is ook in die sector dat het **uitzendgroeisaldo** het **meest negatief** wordt met niet minder dan **-22%**. Van alle groothandelsbedrijven denkt **slechts 7%** het komende jaar **meer interim arbeidskrachten** in te schakelen, terwijl maar liefst **30%** zegt er **minder** beroep op te zullen doen.

Ook bij de **productiebedrijven** is het **uitzendgroeisaldo** voor de komende maanden **sterk negatief met -12%**. Ook hier stelt meer dan **3 op 10 van alle maakbedrijven minder** beroep te zullen doen op interimarbeid. De **17%** productiebedrijven die daarentegen een **toename** van hun behoefte aan interimkrachten in het vooruitzicht stellen is wel ook veruit het **hoogste** van alle sectoren.



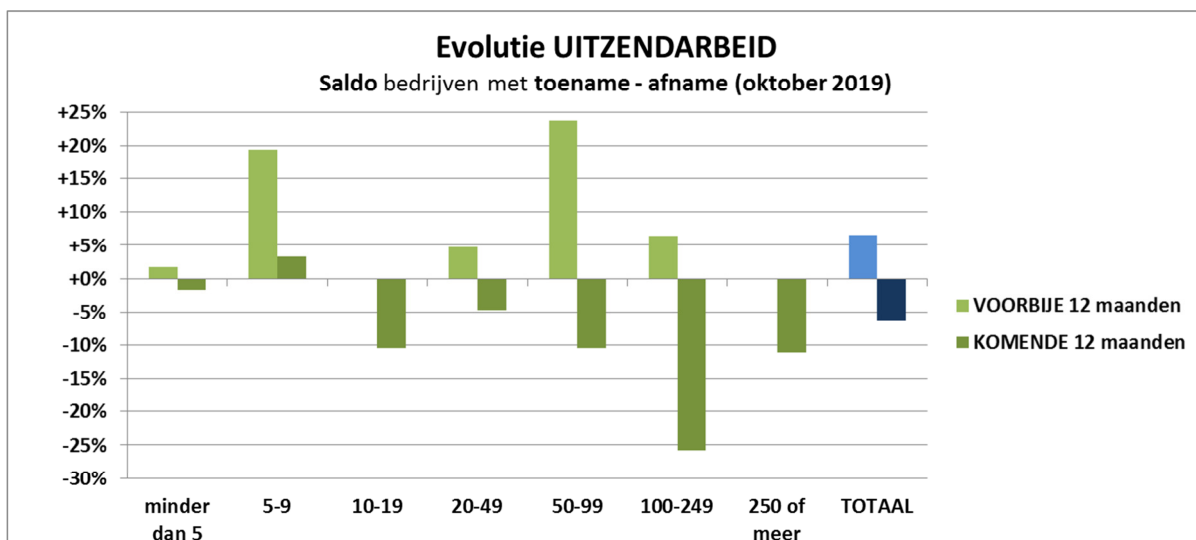
In de **detailhandel** en de **dienstensector**, de sectoren die sowieso minder beroep doen op interimkrachten, blijft het **mindergebruik van interimarbeid beperkt**, getuige een uitzendgroeisaldo van tot **-2% en -3%**. Voor de **bouwsector** bedraagt dit **-7%**.

GROOTTE BEDRIJVEN

Gekeken naar de grootte van de bedrijven is er slechts **één groottecategorie** die de toepassing van **interimarbeid** het komende jaar **ziet toenemen**. Het zijn opnieuw de bedrijven met **5 tot 9 werknemers**, met een **uitzendgroeisaldo** van **+3%**.

Evolutie toepassing UITZENDARBEID KOMENDE 12 maanden (okt 2019)						
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	toepassings- graad	niet van toepassing
minder dan 5	5%	15%	3%	-2%	23%	77%
5-9	5%	21%	8%	+3%	34%	66%
10-19	16%	37%	5%	-11%	58%	42%
20-49	22%	33%	17%	-5%	72%	28%
50-99	24%	53%	13%	-11%	89%	11%
100-249	42%	26%	16%	-26%	84%	16%
250 of meer	28%	41%	17%	-11%	85%	15%
TOTAAL	16%	29%	10%	-6%	55%	45%

Aan de **andere kant van het spectrum** vinden we de bedrijven met **100 tot 249 medewerkers**, waar we een **negatief uitzendgroeisaldo** zien opduiken van niet minder dan **-26%**. Hoewel nog 16% van deze bedrijven groei zien, verwachten niet minder dan **42% van het komende jaar minder beroep** te doen op **uitzendkrachten**.



De meeste **overige** groottecategorieën laten een uitzendgroeisaldo zien van **-11%**. Enkel in de categorie **20 tot 49 werknemers** en bij de **kleinste bedrijven** ligt dit behoorlijk lager met respectievelijk **-5%** en **-2%**.

1.5. Economische werkloosheid

Voor het eerst vroegen we de Limburgse bedrijven ook naar hun **inschatting van de evolutie van de toepassing van economische werkloosheid (EW) in hun bedrijf** in de **voorbije 12 maanden** en wat zij hieromtrent verwachten voor de **komende 12 maanden**.

1.5.1. voorbije 12 maanden

Kijken we naar de **toepassingsgraad** dan zien we onmiddellijk dat economische werkloosheid in de praktijk vooral een zaak is van **twee sectoren**, de **bouw** en de **productiesector**, waar telkens **ongeveer de helft** van de ondervraagde **bedrijven** hiervan (wel eens) gebruik maakt. Bij de **bouw**, waarbij o.m. ook weerverlet een vorm van economische werkloosheid is, ligt dit met **51%** het hoogst. Bij de **productiebedrijven** gaat het om **47%**. In de **dienstensector** en de **detailhandel** gaat het naar eigen zeggen om zo'n **1 op 5 bedrijven**. In de **groothandel** ligt de toepassingsgraad met **11%** het laagst.

Als we **alle Limburgse bedrijven** die aan de bevraging deelnamen in ogenschouw nemen dan deed **3 op 10** naar eigen zeggen op een of andere manier beroep op economische werkloosheid.

Vragen we de Limburgse bedrijven of zij in het **afgelopen jaar meer, minder of evenveel** beroep hebben moeten doen op **economische werkloosheid**, dan merken we dat de **toepassing ervan** over het algemeen gezien **in de voorbije 12 maanden nagenoeg gelijk bleef (0%)**.

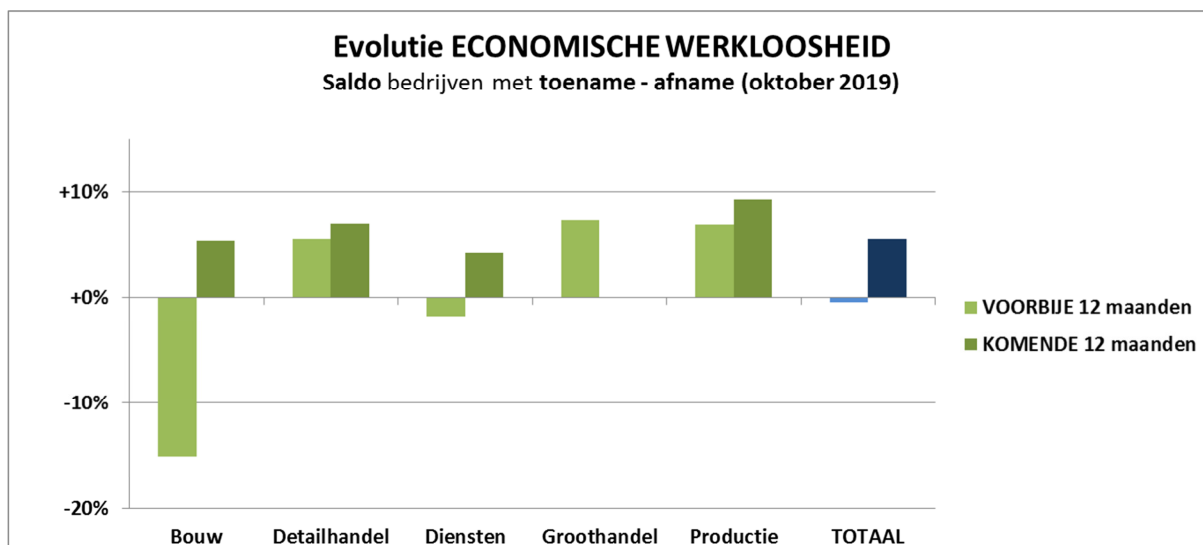
Evolutie toepassing ECONOMISCHE WERKLOOSHEID VOORBIJE 12 maanden (okt 2019)						
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	toepassings- graad	niet van toepassing
Bouw	23%	19%	8%	-15%	51%	49%
Detailhandel	1%	11%	7%	+6%	20%	80%
Diensten	7%	8%	5%	-2%	19%	81%
Groothandel	0%	4%	7%	+7%	11%	89%
Productie	10%	19%	17%	+7%	47%	53%
TOTAAL	9%	12%	9%	-0%	30%	70%

SECTOREN

Kijken we evenwel naar de verschillende sectoren, dan zien we hiertussen wel **duidelijke verschillen**. Zowel in de **productiesector**, als in beide **handelssectoren** zien we een **groeisaldo economische werkloosheid (EW)** van rond de **+7%**. Van die eerste, de **productiebedrijven**, moest **17% meer economische werkloosheid** inroepen, terwijl slechts **10% een afname** hiervan rapporteert.

In de **bouw**, mogelijk mede beïnvloed door weersfactoren, zien we dat er de voorbije 12 maanden **veel minder economische werkloosheid** geweest is. **Bijna 1 op 4** (23%) rapporteert een **afname** van de economische werkloosheid, terwijl **8% een toename** aangeeft. Samen resulteert dit in een

groeisaldo economische werkloosheid van -15%, veruit het laagste van alle sectoren. Ook in de dienstensector werd een negatief groeisaldo economische werkloosheid van -2% opgetekend.



GROOTTE BEDRIJVEN

Kijken we weer naar de grootte van de bedrijven dan zien we **bij de kleinste bedrijven geen beweging** inzake de toepassing van economische werkloosheid. **Slechts in twee groottecategorieën** zien we een **positief groeisaldo economische werkloosheid**, namelijk bij de **grootste bedrijven** en bij deze met **50 tot 99 werknemers**.

Evolutie toepassing ECONOMISCHE WERKLOOSHEID VOORBIJE 12 maanden (okt 2019)						
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	toepassings- graad	niet van toepassing
minder dan 5	6%	9%	6%	+0%	21%	79%
5-9	6%	6%	6%	+0%	19%	81%
10-19	5%	14%	4%	-2%	23%	77%
20-49	19%	13%	11%	-8%	42%	58%
50-99	8%	16%	11%	+3%	34%	66%
100-249	16%	13%	13%	-3%	42%	58%
250 of meer	7%	20%	15%	+7%	43%	57%
TOTAAL	9%	12%	9%	-0%	30%	70%

In de **overige** categorieën zagen we in de voorbije maanden een veelal **bescheiden afname** van de economische werkloosheid. Bij de KMO's met **20 tot 49 werknemers** is dit **met -8% meer uitgesproken**. Hier zag bijna 1 op 5 een afname van de toepassing van economische werkloosheid in de voorbije 12 maanden.

1.5.2. komende 12 maanden

Kijken we naar de **vooruitzichten voor de komende 12 maanden** inzake economische werkloosheid, dan zien we dat de **toepassingsgraad** over het algemeen **iets hoger** klimt.

1 op 3 bedrijven (33%) verwacht in de komende 12 maanden op economische werkloosheid beroep te (moeten) doen. Voor de voorbije 12 maanden bedroeg dit 30%.

In globo verwachten de Limburgse bedrijven in de komende 12 maanden **meer beroep te zullen doen op economische werkloosheid**, zoals we kunnen merken aan het **verwacht groeisaldo van +6%. 11% van de bedrijven verwacht meer en 5% verwacht minder** economische werkloosheid.

SECTOREN

Met uitzondering van de **groothandel**, waarvoor het **verwacht groeisaldo EW 0%** bedraagt, zien we voor **de komende 12 maanden** in alle sectoren een **overschot aan bedrijven die verwachten méér op economische werkloosheid beroep te zullen doen**, ten aanzien van bedrijven die in deze een afname verwachten, met dus een **positief verwacht groeisaldo EW** tot gevolg.

Verwachte evolutie toepassing ECONOMISCHE WERKLOOSHEID KOMENDE 12 maanden (okt 2019)						
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	toepassings- graad	niet van toepassing
Bouw	10%	33%	15%	+5%	58%	42%
Detailhandel	3%	6%	10%	+7%	18%	82%
Diensten	2%	12%	7%	+4%	21%	79%
Groothandel	4%	11%	4%	+0%	19%	81%
Productie	9%	22%	19%	+9%	50%	50%
TOTAAL	5%	17%	11%	+6%	33%	67%

De onderlinge verschillen tussen de sectoren zijn relatief beperkt. De **productiesector** vertoont **met +9% het hoogste** cijfer, terwijl naast de groothandel, het **verwacht groeisaldo EW** het **kleinst** is bij de **dienstenbedrijven (+4%)**.

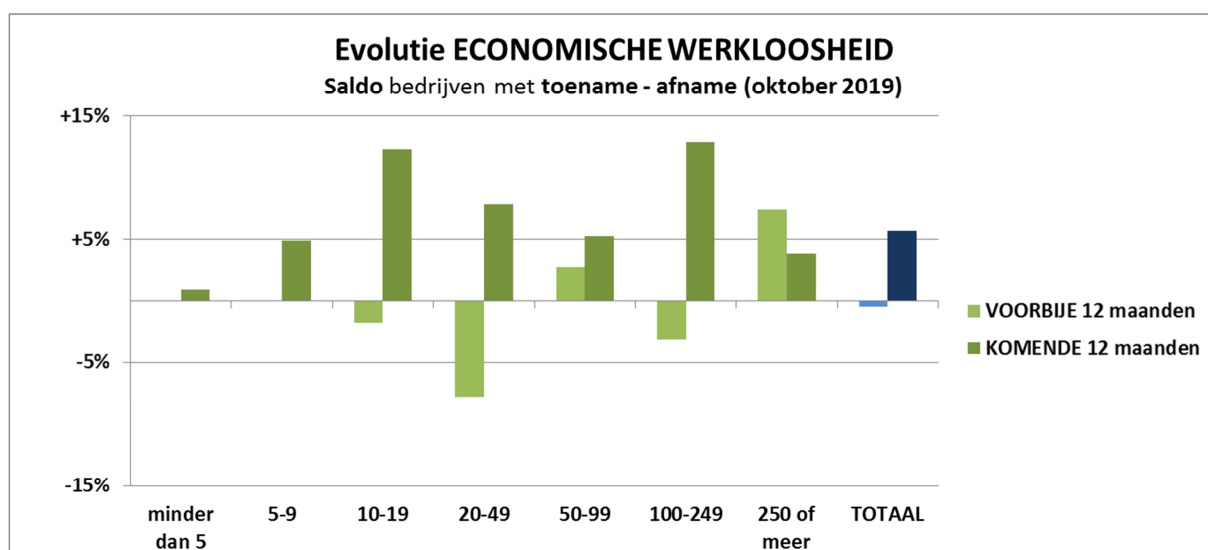
Rapporteerde de **bouwsector** voor de voorbije periode een sterke daling van -15% van de economische werkloosheid, dan zijn zij in vergelijking daarmee een **stuk pessimistischer** ten aanzien van de komende 12 maanden, getuige een **verwacht groeisaldo EW van +5%**.

Samenvattend voor wat de **sectoren** betreft: nemen we zowel de **voorbije als komende 12 maanden** samen in ogenschouw dan valt op dat de economische werkloosheid **die reeds in de lift zat, verder zal stijgen** in de **productiesector en de detailhandel**. Dat is evenwel **niet het geval in de groothandel**. In zowel de **bouw als de dienstensector** wordt verwacht dat de vorig jaar **dalende tendens** zal omkeren tot een beperkte stijging van de economische werkloosheid.

GROOTTE BEDRIJVEN

Kijken we weer naar de grootte van de bedrijven, dan zien we dat de **verwachte toename van de economische werkloosheid** zich voordoet **over alle groottes van bedrijven**. De categorieën **10-19** en **100-249 werknemers** springen er wat dat betreft tussenuit met telkens een verwacht groeisaldo economische werkloosheid van **+12% en +13%**. Het **laagst** ligt dit dan weer bij de **kleinste** bedrijven (+1%) en bij de **grootste** (+4%).

Evolutie toepassing ECONOMISCHE WERKLOOSHEID KOMENDE 12 maanden (okt 2019)						
	Afname	Status quo	Toename	SALDO +/-	toepassings- graad	niet van toepassing
minder dan 5	4%	16%	5%	+1%	25%	75%
5-9	3%	8%	8%	+5%	19%	81%
10-19	0%	14%	12%	+12%	26%	74%
20-49	6%	22%	14%	+8%	42%	58%
50-99	11%	13%	16%	+5%	39%	61%
100-249	3%	23%	16%	+13%	42%	58%
250 of meer	11%	24%	15%	+4%	50%	50%
TOTAAL	5%	17%	11%	+6%	33%	67%



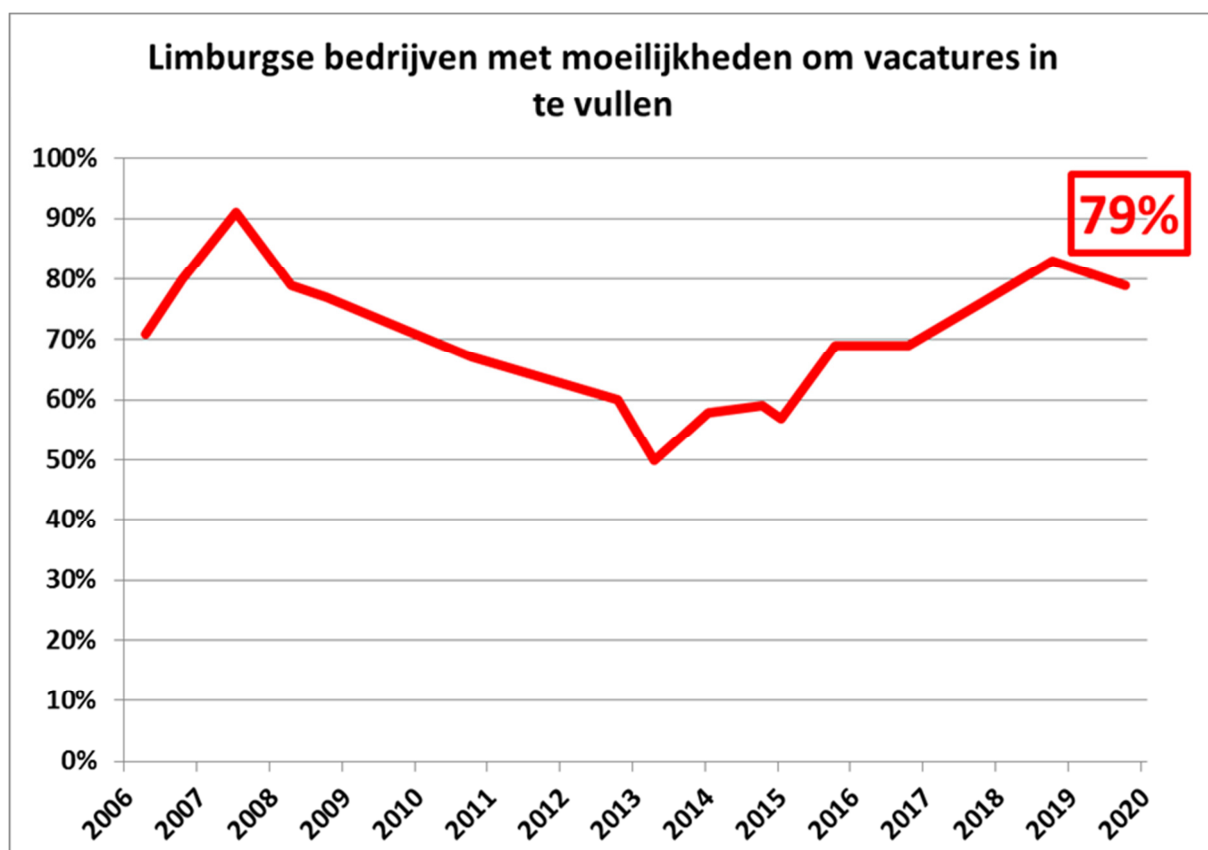
Samenvattend en gekeken naar **bedrijfs grootte** kunnen we stellen dat mag verwacht worden dat de in de meeste grootteklassen tot hiertoe **status quo tot licht dalende tendens** inzake economische werkloosheid in de komende 12 maanden **wordt omgekeerd**. Enkel bij de **grootste bedrijven** zien we de het voorbije jaar **reeds stijgende tendens** zich **minder sterk doorzetten**.

2. Arbeidsmarktkrapte

2.1. Krapte op de Limburgse arbeidsmarkt neemt nauwelijks af

Ondanks het feit dat de arbeidsmarktvraag de voorbije maanden wat afnam blijft de krapte op de Limburgse arbeidsmarkt erg hoog. In oktober 2019 meten we een aandeel van 79% bedrijven die stellen moeilijkheden te ondervinden om hun openstaande vacatures in te vullen, wat aantoonst dat de druk nauwelijks afneemt ten aanzien van vorig jaar toen dit cijfer uitkwam op 83%. Buiten de twee metingen in de periode 2006-2007 was de Limburgse arbeidsmarktkrapte nooit hoger dan toen.

Ook al lijken we over een nieuwe top heen, nog altijd ondervinden 4 op 5 van de Limburgse bedrijven vandaag moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen met geschikt personeel.



De arbeidsmarktkrapte op de Limburgse arbeidsmarkt blijft daarmee torenhoog. Eind vorig jaar bedroeg de indicator voor de arbeidsmarktkrapte op de Limburgse arbeidsmarkt nog 83 %, in 2016 was dit 70%. Ter vergelijking: in april 2013 ondervond ‘slechts’ 50% van de Limburgse bedrijven problemen om openstaande jobs in te vullen.

De Limburgse arbeidsmarktkrapte blijft rond het niveau van de jaren 2006-2008 opereren. Enkel medio 2007 werd met 91% een nog hogere piek van bedrijven met belangrijke problemen bij het invullen hun vacatures opgetekend.

Dat nog altijd ruim bijna 4 op de 5 Limburgse bedrijven hun beschikbare jobs niet of slechts heel moeizaam ingevuld krijgen, toont aan dat Limburg een knelpunteconomie blijft, waar de mismatch tussen vraag en aanbod, zowel kwantitatief als kwalitatief, ons veel potentiële groei kost.

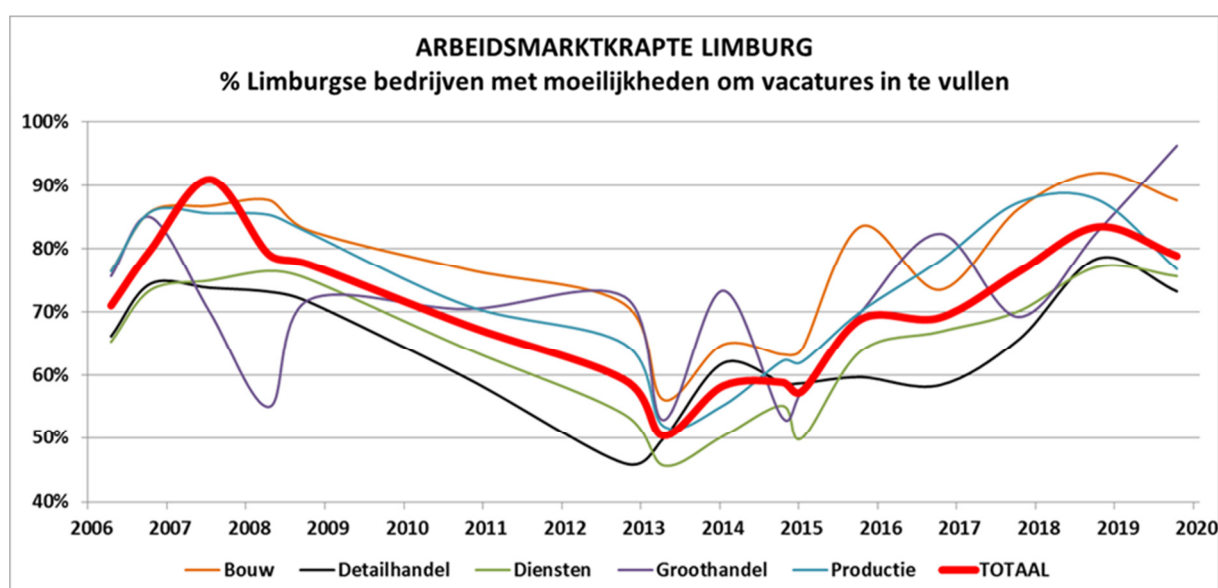
SECTOREN

Gekeken naar sector, valt onmiddellijk op dat de **groothandel** tegen de lichte algemene daling ingaat en **piekt** op een **nooit eerder, in geen enkele sector gemeten niveau van 96%**. Daarmee profileert de groothandel zich nog meer dan de bouw als de **sector met de meest nijpende arbeidsmarktkrapte**.

De **arbeidsmarktkrapte blijft in alle sectoren duidelijk aanwezig**, maar valt overal een **beetje terug ten aanzien van vorig jaar**, toen we opmerkelijk genoeg precies op de groothandel na, het hoogste niveau van arbeidsmarktkrapte ooit optekenden voor elk van de overige sectoren.

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 2018
Bouw	3%	10%	12%	26%	62%	88%	-4%	92%
Detailhandel	10%	17%	27%	39%	34%	73%	-5%	78%
Diensten	9%	15%	24%	30%	45%	76%	-1%	77%
Groothandel	0%	4%	4%	33%	63%	96%	+14%	83%
Productie	1%	22%	23%	24%	52%	77%	-11%	88%
TOTAAL	6%	15%	21%	30%	49%	79%	-5%	83%

Ook in de **bouwsector**, waar we met 92% vorig jaar het hoogste cijfer noteerden, blijft de arbeidsmarktkrapte, ondanks een **lichte afname tot 88%**, als een **strakke koord** rond de hals zitten. In de **productiesector** **vermindert** het percentage bedrijven dat moeilijkheden rapporteert om

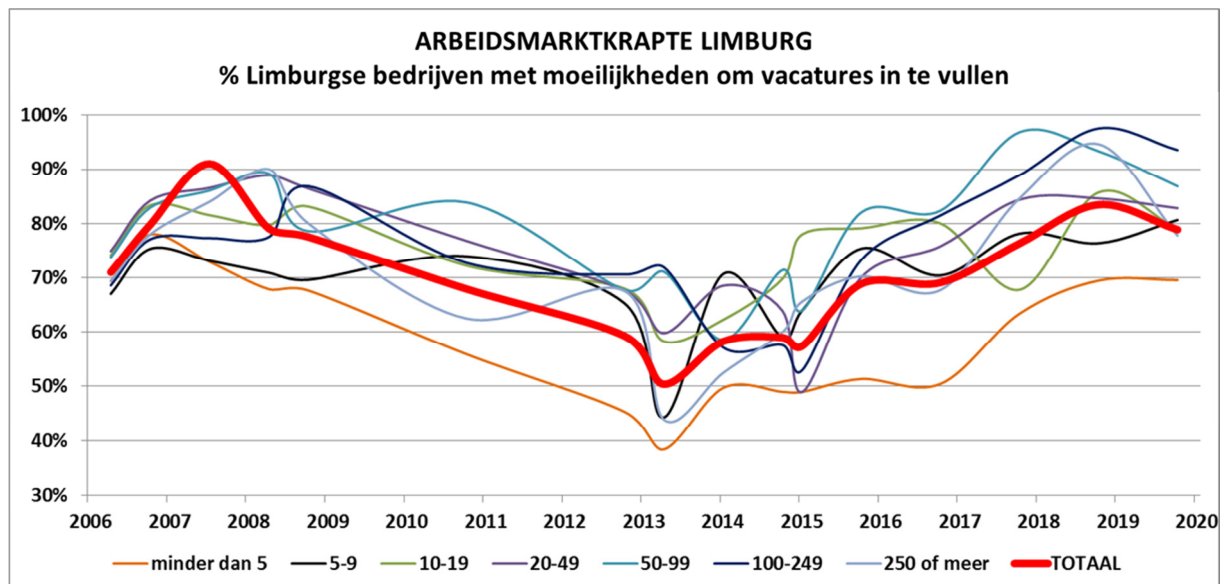


vacatures ingevuld te krijgen **het meest** van 88% vorig jaar naar **77%** in oktober 2019. Daarmee valt de arbeidsmarktkrapte bij de maakbedrijven terug tot op een gelijkaardig niveau als de dienstensector, waar die nagenoeg **status quo** blijft in vergelijking met oktober 2018.

In de detailhandel zien we een daling met -5% tot **73%**. Ook al komen de detailhandelsbedrijven daarmee uit op het **laagste cijfer over de verschillende sectoren** heen, toch vindt ook hier bijna **drie kwart** van hen **moeilijkheden om de openstaande vacatures ingevuld te krijgen**.

GROOTTE BEDRIJVEN

Gekeken naar bedrijfsgrootte valt op dat de arbeidsmarktkrapte bij de **kleine bedrijven** niet afneemt en zelfs **toeneemt**. De **kleinste bedrijven** blijven met **70%** alsnog het **laagste cijfer** noteren, maar de bedrijven met **5 tot 9 werknemers** ronden nu eveneens de **kaap van de 4 op 5 bedrijven** met moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen.



Vanaf 10 werknemers zien we de gemeten arbeidsmarktkrapte **enigszins afnemen** in vergelijking met vorig jaar.

Enkel bij de **grootste bedrijven** met meer dan 250 werknemers is er sprake van een **duidelijke kentering**. Zij gaan van 95% naar **78%**, een **daling met -17 procentpunt**. Daarmee worden ze zelfs de categorie waar de arbeidsmarktkrapte, op de kleinste bedrijven na, **relatief gezien het minst** parten speelt.

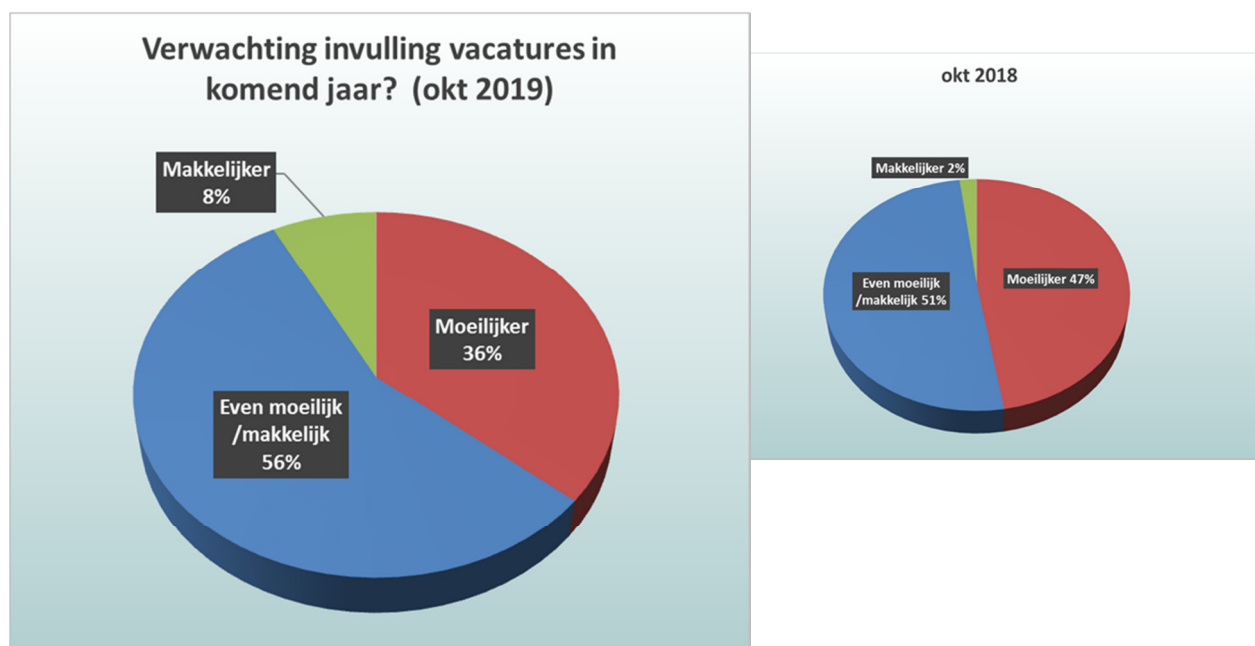
Die blijft **met 94% veruit het zwaarst doorwegen** bij de grote bedrijven met tussen de **100 en de 249 werknemers** (vorig jaar 98%). Ook bij de **KMO's** blijft de **daling** van arbeidsmarktkrapte **heel beperkt** en blijft een grote meerderheid van **ruim in de 80%** moeilijkheden ondervinden om hun vacatures met geschikt personeel in te vullen.

Mijn bedrijf ondervindt op dit moment moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen met geschikt personeel.								
# WERKNEMERS	<i>Helemaal niet akkoord</i>	<i>Eerder niet akkoord</i>	NIET AKKOORD	<i>Eerder akkoord</i>	<i>Helemaal akkoord</i>	AKKOORD	△	<i>AKKOORD okt 2018</i>
minder dan 5	13%	17%	30%	38%	31%	70%	+0%	69%
5-9	5%	15%	19%	24%	56%	81%	+4%	76%
10-19	5%	16%	21%	35%	44%	79%	-7%	86%
20-49	3%	14%	17%	28%	55%	83%	-2%	85%
50-99	0%	13%	13%	13%	74%	87%	-6%	93%
100-249	0%	6%	6%	32%	61%	94%	-4%	98%
250 of meer	4%	19%	22%	28%	50%	78%	-17%	95%
TOTAAL	6%	15%	21%	30%	49%	79%	-5%	83%

2.2. Verwachte evolutie arbeidsmarktkrapte komende 12 maanden

De hoop dat de spanning op de arbeidsmarkt wat zal afnemen groeit. Toch gelooft een grote meerderheid van de Limburgse bedrijven hier voor het komende jaar **niet in**, integendeel.

Meer dan 1 op 3 (36%) van de Limburgse bedrijven is ervan overtuigd dat de invulling van hun vacatures het komende jaar er **nóg moeilijker** op zal worden. Dat is wel duidelijk lager dan een jaar geleden toen nog 47% die overtuiging deelde.



8% van de bedrijven is er wel van overtuigd dat de invulling van vacatures het komende jaar toch iets makkelijker zal gaan lukken. Een jaar geleden was slechts 2% die mening toegedaan. Meer dan de helft (56%) denkt evenwel dat die invulling even moeilijk/makkelijk zal blijven.

In de productiesector meent zelfs 13% dat de zoektocht het komende jaar wat makkelijker zal verlopen. Ook hier gaat echter 35% uit van een nog moeilijker scenario. Dat is wel duidelijk minder dan vorig jaar (49%).

Hoe verwacht u dat de invulling van uw vacatures in het komende jaar zal evolueren? (oktober 2019)			
	Moeilijker	Even moeilijk / makkelijk	Makkelijker
Bouw	48%	45%	7%
Detailhandel	33%	64%	3%
Diensten	32%	60%	7%
Groothandel	37%	56%	7%
Productie	35%	52%	13%
TOTAAL	36%	56%	8%

In de **bouw blijft bijna de helft (48%)** ervan overtuigd dat het nog **moeilijker** zal worden om de geschikte medewerkers aan te trekken. Dat is veruit het **hoogste percentage van alle sectoren**.

In de **dienstensector** en **detailhandel** verwachten het **laagste percentage** dat de **arbeidsmarktkrapte nog zal toenemen** in het komende jaar, maar ook hier gaat het om **1 op 3** bedrijven. Met **slechts 3%** hecht de **kleinhandel** echter het **minst geloof** aan een **makkelijker** scenario.

Hoe verwacht u dat de invulling van uw vacatures in het komende jaar zal evolueren? (oktober 2019)			
# werknemers	Moeilijker	Even moeilijk /makkelijk	Makkelijker
minder dan 5	24%	70%	6%
5-9	36%	61%	3%
10-19	41%	52%	7%
20-49	42%	48%	9%
50-99	45%	50%	5%
100-249	45%	32%	23%
250 of meer	37%	56%	7%
TOTAAL	36%	56%	8%

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

Bij de grootteklassen van 10 tot 249 werknemers is **meer dan 40%** overtuigd dat het het komende jaar **nog moeilijker** zal zijn om vacatures in te vullen. Enkel bij de **kleinste bedrijven** zakt dit **onder het kwart**.

Opvallend is wel dat bij de **op een na grootste bedrijven** (100-249 wn.) wel bijna een **kwart van mening** is dat de **invulling** toch iets **soepeler zal kunnen verlopen in de komende 12 maanden**. Toch is bij deze bedrijven ook het **hoogste percentage** (45%) van het **tegendeel** overtuigd.

3. Extra inspanningen in zoektocht naar personeel

Gezien de blijvende moeilijkheden die worden ervaren in de zoektocht naar geschikt personeel, zien de Limburgse bedrijven zich steeds meer genoodzaakt hiervoor **extra gerichte inspanningen** te ondernemen. Uit de peiling van VKW Limburg en UNIZO Limburg tijdens dit onderzoek blijkt dat vandaag **72%** van de Limburgse bedrijven zegt **minstens een** van de gesuggereerde acties toe te passen.

Eind 2018 ging het nog maar om 69% van de Limburgse bedrijven, twee jaar geleden zelfs maar om 60%. **Bovendien** kan uit de **stijgende cijfers voor de verschillende soorten acties** ook afgeleid worden dat de Limburgse bedrijven **inzetten op meer acties tegelijkertijd**.

Nog maar 28% geeft aan vandaag **geén specifieke initiatieven, die verder gaan de gebruikelijke recruitersacties**, op touw te zetten in het kader van de zoektocht naar (gespecialiseerd) personeel. In 2018 en 2017 was dit nog respectievelijk 31% en 40%.

Gebruik bijzondere acties ihkv de zoektocht naar (gespecialiseerd) personeel		2019	2018	2017
GEEN van deze	GEEN	28%	31%	40%
investeren in unieke bedrijfscultuur (bv. personeelsactiviteiten, werkomgeving, teambuilding, interne communicatie,...)	bedrijfscultuur	38%	37%	31%
verder proberen te kijken dan klassieke factoren als cv en opgedane ervaring	verder	37%	38%	33%
investeren in samenwerking met onderwijs (bv. duaal leren, stages, ...)	onderwijs	34%	30%	NB
employer branding (acties gericht op een positief tot uniek imago als werkgever)	employer branding	31%	29%	18%
premies voor bestaande werknemers die collega's aanbrengen	premie	19%	17%	9%
zelf opleidingstrajecten organiseren voor werkzoekenden	opleiding WZ	18%	19%	16%
jobmarketing (gerichte acties om specifieke vacatures te doen opvallen via een uitgekende (sociale) mediamix)	jobmarketing	18%	14%	16%
gerichte deelname aan externe job-events	externe job-events	17%	15%	12%
eigen job-event organiseren (zelf of i.s.m. VDAB)	eigen job-event	4%	5%	6%

Bij de **productiebedrijven** worden alternatieve acties **met 82% het meest** toegepast. In de **detailhandel** gebeurt dit **het minst**, met **net iets meer dan de helft** van de bedrijven.

Bij de **bedrijven vanaf 50 werknemers** doet zelfs **95%** of meer dat. Bij de bedrijven met minder dan 50 medewerkers speelt de omvang van het bedrijf een duidelijke rol: hoe **groter, hoe meer in alternatieve extra acties wordt geïnvesteerd**. Toch geeft ook bij de **kleinste bedrijven 43%** aan hiermee bezig te zijn.

Over welke **bijzondere acties of extra inspanningen** buiten de gebruikelijke recruitmentacties **hebben we het?**

1) Unieke bedrijfscultuur: nieuw op 1

Uit onze bevraging blijkt dat gericht **investeren in een unieke bedrijfscultuur** (zoals bv. door middel van personeelsactiviteiten, werkomgeving, teambuilding, interne communicatie,...) sinds dit jaar de **belangrijkste actie is geworden** die Limburgse bedrijven ondernemen. Bijna **4 op 10 Limburgse bedrijven** (38%) is hier heel bewust mee bezig. In 2017 was dit **nog maar 31%** van de bedrijven. Bij de productiebedrijven gaan het om 47%. Naast de **grootste bedrijven** (61%), valt op hoe zeer ook **middelgrote KMO's** (50-99 wn.) hier **actief aan werken: 63%**.

2) Oogkleppen af: besef groeit

Oftewel: verder kijken dan de klassieke factoren als curriculum vitae, diploma of aantal jaren ervaring. Dat is waar **37% van de Limburgse bedrijven bewust** mee aan de slag is. Vorig jaar stond dit nog op de eerste plaats. Toch groeit het besef, want in **2017** scoorde deze 'speciale' rekruteringsactie nog maar **33%**. In de **productiesector** ligt dit cijfer duidelijk hoger met 46%.

	2019	Gebruik bijzondere acties ihkv de zoektocht naar (gespecialiseerd) personeel					
		SECTOR	TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel
GEEN van deze	GEEN	28%	27%	49%	25%	33%	18%
investeren in unieke bedrijfscultuur (bv. personeelsactiviteiten, werkomgeving, teambuilding, interne communicatie,...)	bedrijfscultuur	38%	32%	21%	42%	41%	47%
verder proberen te kijken dan klassieke factoren als cv en opgedane ervaring	verder	37%	33%	31%	38%	33%	46%
Investeren in samenwerking met onderwijs (bv. duaal leren, stages, ...)	onderwijs	34%	36%	31%	34%	33%	36%
employer branding (acties gericht op een positief tot uniek imago als werkgever)	employer branding	31%	18%	6%	39%	41%	42%
premies voor bestaande werknemers die collega's aanbrengen	premie	19%	26%	1%	22%	30%	20%
zelf opleidingstrajecten organiseren voor werkzoekenden	opleiding WZ	18%	16%	6%	24%	4%	25%
jobmarketing (gerichte acties om specifieke vacatures te doen opvallen via een uitgekende (sociale) mediamix)	jobmarketing	18%	12%	14%	19%	26%	20%
gerichte deelname aan externe job-events	externe job-events	17%	16%	3%	17%	19%	28%
eigen job-event organiseren (zelf of i.s.m. VDAB)	eigen job-event	4%	0%	1%	7%	4%	2%

3) Samenwerking met onderwijs: in de lift

Meer dan 1 op 3 (34%) Limburgse bedrijven zet, het oog op het vergemakkelijken van hun instroom van valabele werknemers, een **samenwerking met het onderwijs** op. Dat kan zich uiteraard op tal van manieren uiten, zoals bv. een doorgedreven samenwerking inzake duaal leren, stages, e.d. **Samenwerking met het onderwijs zit duidelijk in de lift**, want **vorig jaar** scoorde deze actie nog maar **30%**. De **uitrol van Duaal Leren** zit hier mogelijk voor iets tussen.

Opvallend is ook dat mate van samenwerking met het onderwijs erg weinig verschilt naar gelang de sector en tussen de sectoren slechts schommelt tussen de 31% en 36%. De grootte van de bedrijven in kwestie speelt wel een rol. **Kritisch bekeken** kunnen we ons evenwel ook afvragen waarom bij de **grote bedrijven** slechts **de helft** investeert in samenwerking met het onderwijs. Hierin lijkt **nog veel potentieel** te zitten.

4) Employer branding: sterke runner-up

Als **vierde belangrijk item en forse runner-up**, komt **employer branding** naar voor: **investeren** in acties die specifiek gericht zijn op een positief tot uniek **imago als werkgever bij potentiële kandidaat-werknemers**. Ook hier is **meer 3 op 10 van de Limburgse bedrijven** (31%) concreet aan de slag. **Twee jaar gelden was dit nog maar... 18%**. Bij de **grote bedrijven** loopt dit cijfer op tot **meer dan 70%**. Bouw (18%) en detailhandel (6%) zijn hier veel minder meer bezig dan diensten-, groothandel en productiebedrijven, die elk rond de 40% zitten.

	2019	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	28%	57%	34%	23%	19%	5%	6%	6%
investeren in unieke bedrijfscultuur (bv. personeelsactiviteiten, werkomgeving, teambuilding, interne communicatie,...)	bedrijfscultuur	38%	16%	29%	36%	48%	63%	45%	61%
verder proberen te kijken dan klassieke factoren als cv en opgedane ervaring	verder	37%	22%	35%	38%	44%	47%	58%	44%
investeren in samenwerking met onderwijs (bv. dual learning, stages, ...)	onderwijs	34%	19%	32%	29%	41%	50%	45%	50%
employer branding (acties gericht op een positief tot uniek imago als werkgever)	employer branding	31%	10%	15%	16%	34%	45%	68%	74%
premies voor bestaande werknemers die collega's aanbrengen	premie	19%	3%	10%	13%	20%	42%	39%	43%
zelf opleidingstrajecten organiseren voor werkzoekenden	opleiding WZ	18%	8%	3%	21%	27%	34%	32%	26%
jobmarketing (gerichte acties om specifieke vacatures te doen opvallen via een uitgaande (sociale) mediapagina)	jobmarketing	18%	5%	13%	16%	22%	18%	39%	35%
gerichte deelname aan externe job- events	externe job- events	17%	3%	5%	9%	8%	29%	35%	61%
eigen job-event organiseren (zelf of i.s.m. VDAB)	eigen job-event	4%	0%	0%	0%	2%	3%	13%	19%

Vervolgens stranden **4 andere acties** nagenoeg op een zakdoek, met **tussen de 19% en 17% van de Limburgse bedrijven** die hierop inzetten:

5) Premie om nieuwe collega's aan te brengen: meer dan verdubbeld

Steeds meer Limburgse bedrijven hebben een **reward-systeem** waarbij **medewerkers worden beloond om nieuwe collega's aan te brengen**. Vandaag gaat het al om **1 op 5** (19%) van de bedrijven, daar waar dit in **2017** nog **minder dan 1 op 10** bedrijven (9%) betrof. Bij bedrijven met **meer dan 50 medewerkers** is het met ongeveer **40%** nog meer in zwang. Ook de **bouw en de groothandel**, wellicht **niet toevallig** de sectoren die de hoogste arbeidsmarktkrapte rapporteren, ligt dit met **26% en 30%** nog een pak hoger dan gemiddeld.

6) Eigen opleidingen werkzoekenden: niet in de handel

1 op 5 bedrijven (18%) investeert in de organisatie van **eigen opleidingstrajecten voor werkzoekenden**. Ook hier zien we **diensten- en productiebedrijven (1 op 4)** en ook de **grotere bedrijven (1 op 3)** het voortouw nemen. In beide **handelssectoren** is dit met rond de 5% **vél minder** gebruikelijk.

7) Jobmarketing: neem toe

Ook het gebruik van gerichte **jobmarketing**, waarbij men specifieke vacatures met heel gerichte (sociale) media-acties doet opvallen, **neemt toe** bij de Limburgse bedrijven. Daar waar dit **vorig jaar op 14%** strandde, maakt er **intussen al 18%** van de Limburgse bedrijven zeer bewust gebruik van. In de **groothandel** gaat het al om **26%** van de bedrijven.

8) Deelname externe job-events: lichte stijging

Ook de gerichte deelname aan **jobbeurzen of andere externe job-events** om zich als werkgever te presenteren, **neemt licht toe** van **15% vorig jaar tot 17%** voor 2019. Vooral **productiebedrijven** en bedrijven met **meer dan 50 werknemers** zetten hier **meer dan gemiddeld** op in (29%). Bij de **grootste bedrijven** gaat het zelfs om **61%**.

9) Eigen job-event organiseren: enkel voor de groten

Het **organiseren van een eigen jobbeurs of –event**, specifiek gericht op de eigen openstaande vacatures, blijkt evenwel met slechts **4%** enkel weggelegd voor de **twee categorieën van grootste bedrijven** maar dit respectievelijk **13% en 19%** scoort. **Nochtans biedt de VDAB ook aan kleinere werkgevers zeer gerichte ondersteuning** op maat wanneer een bedrijf een aantal specifieke vacatures wil invullen.

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

4. Obstakels voor meer (job)groei

4.1. Moeizame zoektocht naar personeel kost Limburg veel groei

Ondanks de heel lichte afname van de spanning op de Limburgse arbeidsmarkt zoals die uit voorgaande cijfers blijkt, blijft de **arbeidsmarktkrapte** een fenomeen waar onze bedrijven erg sterk mee geconfronteerd worden. Maar het is niet enkel een vervelende vaststelling dat bedrijven erg veel tijd en energie moeten steken in het aantrekken van de juiste medewerkers. Integendeel, dit **kost onze Limburgse economie ook in belangrijke mate groei en bijkomende jobs. Het kost Limburg in belangrijke mate welvaart.**

Vandaag geeft immers bijna **2 op 3 bedrijven** aan dat de **groei van haar of zijn bedrijf** wordt **geremd** door het **onvoldoende (snel) vinden van geschikt personeel**. 26% van de bedrijven onderschrijft deze stelling ten stelligste met een 'helemaal akkoord'. 37% 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	26%	AKKOORD	63%
eerder akkoord	37%		59%
eerder NIET akkoord	26%	NIET AKKOORD	37%
helemaal NIET akkoord	11%		

	score op 100
Bouw	71%
Detailhandel	53%
Diensten	58%
Groothandel	58%
Productie	57%
Eindtotaal	59%

	score op 100
minder dan 5	48%
5-9	64%
10-19	61%
20-49	66%
50-99	70%
100-249	62%
250 of meer	58%
Eindtotaal	59%

In de **bouw** worden bedrijven nog een stuk **meer dan gemiddeld in hun groei geremd** door het **niet vinden van geschikt personeel**. Ook voor onze **KMO's** is dat nog **meer dan gemiddeld** het geval. Ook in de **detailhandel** en de **kleinste bedrijven** wordt **de helft** van de bedrijven **in hun groei geremd** enkel en alleen **omdat ze geen personeel vinden**.

4.2. Hinderpalen voor meer groei en jobs

Het **niet (tijdig) vinden van geschikt personeel voor het invullen van openstaande vacatures** betekent dus **op zich al** een heel **belangrijke groeibelemmering** voor de Limburgse bedrijven. Groeibelemmering die bijkomende jobs en welvaart kost. UNIZO Limburg en VKW Limburg polsten in het kader van dit onderzoek evenwel bij de Limburgse bedrijven ook opnieuw naar **wat hen vandaag daarnaast** (nog) meer **tegenhoudt om als bedrijf te groeien en/of meer personeel aan te werven**.

Uiteraard is het mogelijk dat de bedrijven geen (andere) obstakels zien voor hun groei. Daarom werd ook de mogelijkheid gegeven om 'niets/geen van deze' als antwoord op te geven. Doch is **slechts 1 op 6 (16%)** van de Limburgse bedrijven van mening dat **niets hen vandaag tegenhoudt** om (harder) te groeien en/of (meer) personeel aan te werven. Een jaar geleden was dit wel maar 13%, in 2017 ervoer nog 20% geen enkel obstakel.

Dat betekent ook **dat bij nagenoeg 5 op 6 Limburgse bedrijven (84%) wél duidelijke groeiobstakels in de weg staan**.

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

1. Te hoge loonlasten: 49% van alle bedrijven

2. Marktomstandigheden: 38%

3. Te dure ontslagkosten: 31%

4. Overreglementering: 26%

5. Starre houding inzake flexibiliteit: 20%

Op de marktomstandigheden heeft een beleid in mindere mate vat, maar de andere vier groeiobstakels - **loonkosten, ontslagkosten, overreglementering en flexibiliteit** - vormen de **absolute prioriteiten** waarop **dringend** een doorgedreven **regeringsbeleid** moet gevoerd worden willen we onze potentiële welvaartsgroei niet langer laten weglekken.

Dit uiteraard samen met een **betere matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt**. Want ondanks een zeer geleidelijke verbetering, blijft België met een werkzaamheidsgraad van amper 71% met een zeer lage **arbeidsmarktparticipatie** kampen. Meer mensen aan het werk blijft dan ook dé uitdaging. Precies daarom is er ook een grote **blijvende nood aan de creatie van bijkomende jobs**.

4.3. 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 11% meezeulen** in vergelijking met de ons omringende landen.

Voor **de helft van alle bedrijven (49%)** zorgen de **te hoge loonkosten** ervoor dat zij **niet méér of sneller kunnen groeien** en/of meer personeel aanwerven. Dat is **nog veel meer uitgesproken** het geval in de **detailhandel (59%)** en de **productiesector (58%)**. Enkel in de dienstensector kruisen met 42% een beetje minder bedrijven te hoge loonlasten aan als groeibelemming.

Obstakels voor meer (job)groei					2019		
Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie	TOTAAL		
44%	59%	42%	50%	58%	49%	loonlasten	Te hoge loonlasten
31%	29%	38%	58%	44%	38%	markt	Marktomstandigheden (dalende marktvraag, te grote concurrentie, ...)
37%	42%	22%	31%	37%	31%	ontslagkosten	Te dure ontslagkosten
44%	25%	20%	15%	28%	26%	overreglementering	Overreglementering
25%	16%	16%	12%	27%	20%	flexibiliteit	Starre houding inzake flexibiliteit (vakbonden of personeel)
13%	20%	19%	19%	7%	16%	niets/geen van deze	Geen
13%	17%	15%	8%	7%	13%	financiering	Financiering
15%	12%	9%	19%	14%	12%	kennis	Te weinig kennis in het bedrijf (bv. m.b.t. digitalisering, innovatie, internationalisering, ...)
19%	6%	11%	8%	9%	11%	overheid	Moeizame medewerking overheid (bv. vergunningen, ...)
9%	7%	2%	4%	2%	4%	bereikbaarheid	Slechte bereikbaarheid

4.4. Marktomstandigheden

Bijna **4 op 10 Limburgse bedrijven (38%)** stelt dat **marktomstandigheden** zoals een dalende marktvraag, een krimpende thuismarkt of toenemende concurrentie, een belangrijke **groeibelemming** zijn voor hun bedrijf. Ongetwijfeld zorgen ook de **toenemende internationale handelsspanningen** ervoor dat dit **nog meer dan voorgaande jaren** als **belangrijke groeibelemming** naar voor wordt geschoven. Wellicht zullen ook de duidelijk minder rooskleurige **conjunctuurcurve** (cfr. laagste niveau in vier jaar van de Polsslag Ondernemend Limburg in oktober 2019) en de onzekerheid omtrent de **Brexit** hierin mee een rol spelen.

Opvallend is ook dat de **detailhandelsbedrijven (29%)** de marktomstandigheden veel **minder** aankruisen als groeibelemming, ook in vergelijking met vorig jaar, terwijl de **groothandel** dit juist **veel meer** doet (58%). Ook hierin kan gelezen worden dat de internationale context sterk meespeelt. Ook de **productiebedrijven** vertonen met 44% een hoger dan gemiddeld cijfer. Opvallend, maar gezien hun **internationale actieradius** eveneens niet zo verwonderlijk: bij de **grote bedrijven** spelen de **marktomstandigheden** ook een veel **grotere rol dan gemiddeld**.

Obstakels voor meer (job)groei							2019		
minder dan 5	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250 of meer	TOTAAL		
49%	59%	54%	42%	53%	50%	39%	49%	loonlasten	Te hoge loonlasten
19%	26%	37%	53%	29%	63%	65%	38%	markt	Marktomstandigheden (dalende marktvraag, te grote concurrentie, ...)
25%	28%	31%	47%	37%	30%	27%	31%	ontslagkosten	Te dure ontslagkosten
18%	34%	30%	29%	29%	17%	31%	26%	overreglementering	Overreglementering
11%	21%	13%	21%	32%	20%	33%	20%	flexibiliteit	Starre houding inzake flexibiliteit (vakbonden of personeel)
30%	14%	13%	8%	11%	7%	10%	16%	niets/geen van deze	Geen
17%	17%	15%	13%	5%	7%	8%	13%	financiering	Financiering
6%	10%	7%	19%	16%	20%	16%	12%	kennis	Te weinig kennis in het bedrijf (bv. m.b.t. digitalisering, innovatie, internationalisering, ...)
6%	10%	15%	18%	16%	7%	8%	11%	overheid	Moeizame medewerking overheid (bv. vergunningen, ...)
2%	2%	9%	6%	5%	3%	4%	4%	bereikbaarheid	Slechte bereikbaarheid

4.5. Te dure ontslagkosten

De **tweede belangrijkste rem** op meer aanwervingen, die concreet met **beleidsmaatregelen** kan aangepakt worden, blijven de al **te dure ontslagkosten**. Voor **meer dan 3 op 10 (31%)** van de **Limburgse bedrijven** vormt dit een van de **belangrijkste obstakels om meer personeel aan te werven**. Vooral bij de **KMO's** (20 tot 100 werknemers) is dit een nog meer **uitgesproken issue**.

Dit geeft opnieuw duidelijk aan dat de dure ontslagkosten een **al te vaak onderschatte belemmering voor meer jobs en groei** zijn. Werknemers ontslaan blijft in ons land **veel duurder dan in 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 ervan om vlot(ter) de ingang te openen** voor nieuwe werknemers.

4.6. Overreglementering

De reglementitis 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.

Meer dan een kwart van de Limburgse bedrijven (26%) 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**. Vooral voor veel **bouwbedrijven** (44%!) is dit een **nagel aan hun doodskist**, maar ook voor **1 op 3 kleine bedrijven** vormt dit een meer dan gemiddeld belangrijke belemmering om uit te groeien tot scale-ups.

4.7. Starre houding inzake flexibiliteit

Een **starre houding inzake flexibiliteit** vanuit vakbondshoek of van het personeel vormt eveneens voor vele bedrijven een belangrijke **belemmering voor de bedrijfsgroei of uitbreiding van het aantal jobs**, zo blijkt. **20%** van de bedrijven kruist dit als een belangrijke rem voor het bedrijf aan. Bij de **bouw- en productiebedrijven** is dit evenwel al **meer dan een kwart** en bij de **bedrijven met een vakbondswerking** (bedrijven vanaf 50 werknemers) loopt dit op tot **een op drie**.

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 meestal blijken in de praktijk 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 of 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.

4.8. Andere obstakels voor meer groei en jobs

Naast de genoemde prioriteiten zijn nog heel wat **andere obstakels** die bedrijven in de weg kunnen lopen in hun groeitraject.

Zo blijft ook het **rondkrijgen** van de **financiering** voor **13% van de Limburgse bedrijven** een problematische **groeibelemmering**. De problemen op dat vlak zijn nog iets groter voor de **detailhandel** en de **kleinere bedrijven** (17%).

12% van de Limburgse bedrijven geeft aan aan potentiële **groeikracht in te boeten** omdat binnen het bedrijf **te weinig kennis aanwezig** is rond bv. **digitalisering, innovatie of internationalisering**.

Een **moeizame medewerking/samenwerking vanuit de overheid**, bv. inzake vergunningen, is voor **11%** van de Limburgse bedrijven een duidelijke belemmerende factor. Ook een slechte ligging of gebrekkige **bereikbaarheid op bedrijfsniveau** kan voor bepaalde bedrijven een **belangrijke groeibelemmering vormen**.

5. Obstakels wegnemen: recepten voor meer jobgroei!

Zoals uit de cijfers uit dit arbeidsmarktrapport blijkt, blijven de **Limburgse bedrijven zich, ondanks een mindere conjunctuurcurve, voluit inzetten om meer jobs te creëren**. Ze hebben de voorbije jaren dan ook bewezen beleidsinspanningen op vlak van loonkosten en arbeidsreglementering om te zetten in extra jobs.

Limburg wist intussen de **werkloosheidsgraad** in mei 2019 terug te dringen tot 5,66% en dook daarmee opnieuw **onder het Vlaamse gemiddelde**. Toch doen drie andere provincies het op dat vlak nog altijd beter dan Limburg. Door de zomerpiek die traditioneel iets zwaarder doorweegt in Limburg, bedroeg de werkloosheidsgraad in september 6,21%, hetgeen 0,09% hoger is dan in heel Vlaanderen. Niettemin **daalde de Limburgse werkloosheid** tussen september 2018 en september 2019 opnieuw met **5,27%**. Ook dat is een iets sterkere prestatie dan gemiddeld in Vlaanderen.

Toch betekenen die cijfers dat er nog **heel wat mensen niet aan de slag** zijn, wetende dat ons land ook nog altijd **bij de laagsten** in Europa scoort op vlak van **werkzaamheidsgraad**. Vlaanderen doet het op dat vlak wat beter, maar zit ook nog veraf van landen als Nederland, Duitsland of de noordelijke landen. Binnen Vlaanderen scoort Limburg op dit vlak dan weer minder goed.

Ondanks een lichte afname tonen de cijfers in dit rapport aan dat de **arbeidsmarktkrapte** zich in Limburg **sterk blijft manifesteren**, waardoor **vooral** het probleem van de **mismatch tussen vraag en aanbod op onze arbeidsmarkt** verder op scherp wordt gesteld. Ondanks dat de werkloosheid nog altijd meer dan 6% bedraagt, blijken er in vergelijking met het totaal aantal jobs **nergens in Europa meer vacatures open te staan** dan in België, op Tsjechië na.

Het blijft dus zaak om verdere inspanningen te doen **om enerzijds de jobinvulling en anderzijds de jobcreatie door de bedrijven te bevorderen**. Dat betekent: ervoor zorgen dat onze **bedrijven op alle vlakken zo competitief mogelijk** zijn enerzijds en een vlot draaiende arbeidsmarkt anderzijds.

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

We maken daarbij een onderscheid tussen maatregelen op het vlak van de hervorming van de arbeidsmarkt en maatregelen op het vlak van loonvorming.

5.1. Op het vlak van loonvorming

Op vlak van **loonvorming** zien we **vijf duidelijke prioriteiten** naar voor komen, die voor **1 op 3** tot zelfs meer dan de helft van de Limburgse bedrijfsleiders die **top 3** scoren als **belangrijkste maatregelen** om **jobcreatie** verder aan te zwengelen.

1. Het is de eerste keer dat de Limburgse ondernemers op de allereerste plaats **lagere werknemersbijdragen** naar voren schuiven. **58%** kruist dit aan als een van de drie meest effectieve beleidsmaatregelen. Bij voorgaande bevestigingen voerde een algemene verlaging van de patronale lasten steevast de ranking aan. Concreet wordt bedoeld dat de **verhouding tussen het nettoloon** dat hun werknemers overhouden dichter moet aansluiten bij het **brutoloon** (netto + RSZ-bijdragen + bedrijfsvoorheffing), dat zij hen naast de patronale bijdragen (zie verder) betalen. Vooral in de **bouw**, de **groothandel** en bij de **grote bedrijven** (maar niet de grootste) is de roep hiervoor nog **luider**.

Recepten voor meer jobgroei: LOONVORMING								2018
2019		TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie	TOTAAL
Verlaging werknemersbijdragen (verbetering verhouding bruto-netto)	Bruto-nettoverhouding	58%	67%	57%	55%	69%	54%	55%
Meer prestatiegericht verlonen (bonusregelingen, afschaffen anciënniteitsbarema's, variabele verloning, ...)	Variabele verloning	55%	52%	38%	61%	62%	57%	52%
Verdere algemene verlaging van de werkgeversbijdragen op lonen	Patronale bijdragen	55%	51%	69%	47%	62%	58%	61%
Verdere verlaging van de werkgeversbijdragen op de lage en middenlonen	Bijdragen op lage lonen	45%	43%	63%	43%	31%	40%	47%
Afschaffing/hervorming automatische loonindexering	Hervorming Loonindex	29%	28%	13%	33%	23%	40%	28%
Vrije loononderhandelingen (afschaffing sectorale loonakkoorden)	Vrije loononderhandelingen	21%	22%	15%	25%	23%	19%	17%
Verdere verlaging werkgeversbijdragen bij aanwerving van doelgroepen (landurig werkzoekenden, oudere werknemers, eerste aanwervingen, ...)	Doelgroepverminderingen	19%	23%	29%	16%	15%	15%	20%
Langer werken voor hetzelfde loon (40-urenweek)	40-urenweek	14%	13%	13%	16%	15%	11%	13%
Nieuwe indexsprong	Indexsprong	3%	1%	0%	4%	0%	7%	3%

2. Eveneens opvallend is de **opmars**, met **55%** top 3-vermelding, is de vraag naar **maatregelen om meer prestatiegericht verlonen** mogelijk te maken. Het gaat dan o.m. om het afschaffen van **anciënniteitsbarema's**, **variabele verloningssystemen**, gunstige en eenvoudig differentieerbare **bonusregelingen**, etc. **Twee jaar geleden** nam **nog maar 37%** van de Limburgse bedrijven dit op in zijn top 3. Hier kloppen vooral de **dienstensector**, de **groothandel** en de **grote bedrijven** (maar niet de grootste) nog **meer dan gemiddeld** op deze nagel.

3. Opmerkelijk: in het verleden steevast bovenaan het verlanglijstje op de allereerste plaats, zien we een **verdere algemene verlaging van de patronale bijdragen** (weliswaar nipt) dit keer **pas als derde** opduiken in deze ranking. Dat betekent echter **niet dat de noodzaak hiertoe is afgenomen**, getuige het feit dat dit nog altijd voor **55%** van de respondenten behoort tot de **3 meest**

effectieve maatregelen die hen zullen aanzetten om (nog) meer jobs te creëren. In de **detailhandel** loopt dit zelfs op tot **7 op 10 bedrijven** (69%) en ook voor de **kleinere bedrijven** (62%) blijft dit de **meest dringende en belangrijke maatregel**.

4. Nog altijd **bijna de helft** van bedrijven (45%) 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 in de opinie van onze ondernemers duidelijk **een stuk hoger** in effectiviteit dan deze gericht op de aanwerving van specifieke **doelgroepen**. **Voor** de **kleine bedrijven** (meer dan 50%) **en de detailhandel** (63%) zijn meer dan gemiddeld fan.

Recepten voor meer jobgroei: LOONVORMING										2018
2019		TOTAAL	minder dan 5	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250 of meer	TOTAAL
Verlaging werknemersbijdragen (verbetering verhouding bruto-netto)	Bruto-nettoverhouding	58%	57%	57%	55%	61%	50%	73%	58%	55%
Meer prestatiegericht verlonen (bonusregelingen, afschaffen anciënniteitsbarema's, variabele verloning, ...)	Variabele verloning	55%	49%	47%	53%	60%	66%	77%	52%	52%
Verdere algemene verlaging van de werkgeversbijdragen op lonen	Patronale bijdragen	55%	52%	62%	62%	50%	58%	57%	46%	61%
Verdere verlaging van de werkgeversbijdragen op de lage en middenlonen	Bijdragen op lage lonen	45%	56%	50%	55%	45%	26%	20%	35%	47%
Afschaffing/hervorming automatische loonindexering	Hervorming Loonindex	29%	24%	26%	21%	24%	39%	37%	48%	28%
Vrije loononderhandelingen (afschaffing sectorale loonakkoorden)	Vrije loononderhandelingen	21%	25%	19%	13%	18%	26%	13%	27%	17%
Verdere verlaging werkgeversbijdragen bij aanwerving van doelgroepen (landurig werkzoekenden, oudere werknemers, eerste aanwervingen, ...)	Doelgroepverminderingen	19%	22%	26%	26%	16%	16%	13%	10%	20%
Langer werken voor hetzelfde loon (40-urenweek)	40-urenweek	14%	14%	12%	11%	19%	16%	7%	17%	13%
Nieuwe indexsprong	Indexsprong	3%	0%	2%	4%	6%	3%	3%	8%	3%

5. Iets verderop op de vijfde plaats, maar met nog altijd **29% top-3 vermelding**, wordt steeds meer aangedrongen op een **afschaffing** of minstens een **hervorming** van de **automatische loonindexering**. Het zijn vooral de **grote bedrijven** en de **productiebedrijven** die hierop erg aandringen.

En verder...

De **voorgaande 5 maatregelen** springen er duidelijk tussenuit als diegene met het **meeste effect op bedrijven** om hen aan te zetten om (nog) meer jobs te creëren als het gaat over **loonvorming**.

Niettemin gaan er met **21% meer dan ooit stemmen op** voor de afschaffing van sectorale loonakkoorden en het daarentegen voeren van **vrije loononderhandelingen**.

Voor **1 op 5** hoort een ook 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 **detailhandel** en de **kleine bedrijven** is deze maatregel nog populairder.

De herinvoering van de **40-urenweek** kan **14%** verleiden, maar weinig werkgevers zijn vragende partij voor een nieuw indexsprong (3%).

5.2. Op het vlak van hervorming arbeidsmarkt

Op vlak van hervormingen van de arbeidsmarkt is de stemming wat meer verdeeld, maar zien we eveneens zeven duidelijke prioriteiten naar voor komen, die voor **minstens 1 op 3 tot zelfs meer dan de helft** van de **Limburgse bedrijfsleiders top 3** scoren als **belangrijkste** maatregelen om jobcreatie verder aan te zwengelen.

1. Met **54%** en in deze categorie de enige met meer dan de helft van de stemmen, is de **eerste plaats** nog steeds voor de flexibilisering van de arbeidstijd. Daarmee bedoelen we vooral dat **meer 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 enkele mogelijkheden ingesteld om het werk flexibel te organiseren. Maar **in praktijk** blijkt de **vlotte toepassing** ervan, waar vaak ook nog eens een sectoraal of collectief akkoord en het volgen van uitgebreide procedures voor nodig is, **erg te wensen over**. Dit noodzaakt spoedig **verdere vereenvoudiging en versoepelingen**. Het valt immers op dat **vooral de grote bedrijven** hiervoor met rond de **70%** nog steeds heel erg vragende partij zijn, net als de **productie- en dienstenbedrijven** met **60%**.

Recepten voor meer jobgroei: HERVORMING ARBEIDSMARKT									2018
2019	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)	54%	46%	48%	55%	53%	55%	70%	69%	59%
Verregaande administratieve vereenvoudiging (inzake uurroosters, telewerk, ...)	44%	58%	50%	43%	27%	47%	37%	31%	44%
Lagere ontslagkosten	43%	52%	47%	49%	50%	29%	33%	19%	55%
Goedkopere overuren	36%	30%	33%	42%	39%	45%	37%	38%	37%
Beperking tijdskrediet en andere verlofsystemen	36%	25%	33%	34%	42%	50%	47%	38%	36%
Activering van mensen die momenteel (nog) niet-actief zijn op de arbeidsmarkt	33%	33%	41%	30%	32%	24%	27%	40%	NB
Striktere werkloosheidsreglementering	32%	36%	33%	25%	31%	24%	30%	38%	34%
Meer mogelijkheden voor economische arbeidsmigratie	10%	6%	3%	8%	16%	21%	3%	13%	NB
Wettelijke versoepeling van zondagsarbeid in alle sectoren	7%	8%	7%	11%	6%	3%	7%	2%	7%
Wettelijke versoepeling nachtarbeid in alle sectoren (zonder dat apart akkoord op sector- of bedrijfstak nodig is)	5%	5%	5%	4%	3%	3%	10%	10%	6%

2. Met stip op de tweede plaats dringen de Limburgse werkgevers aan op een verregaande administratieve vereenvoudiging op vlak van 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. Het tegengaan van de administratieve complexiteit als duidelijke beleidsdoelstelling is de voorbije jaren duidelijk **ondergesneeuwd geraakt in het regeringsbeleid**. Bedrijven merken dat ze aan steeds meer verplichtingen moeten voldoen, die nog meer complexe administratie met zich mee brengt.

De **dienstensector** en de **kleine bedrijven** hebben hier in overtreffende trap last van, gezien **meer dan de helft** van deze bedrijven actie op dit vlak in hun top 3 plaatsen.

3. Ook de **inperking van de ontslagkosten** wordt door ruim in de veertig procent van de Limburgse bedrijfsleiders als **noodzakelijke maatregel om meer jobgroei** mogelijk te maken naar voor geschoven. Met meer bepaald **43%** komt dit op een afgescheiden **derde plaats** in het prioriteitenlijstje. Voor de **detailhandel** is dit met **56%** zelfs de allerbelangrijkste maatregel. Ook bij de **kleinere bedrijven** scoort dit steevast hoger.

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. 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**.

Recepten voor meer jobgroei: HERVORMING ARBEIDSMARKT							2018
2019	TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie	TOTAAL
Flexibilisering van de arbeidstijd (flexibele 38u-grens per week om pieken op te vangen, zonder overloon)	54%	51%	43%	59%	54%	58%	59%
Verregaande administratieve vereenvoudiging (inzake uurroosters, telewerk, ...)	44%	45%	47%	54%	29%	33%	44%
Lagere ontslagkosten	43%	45%	56%	40%	35%	38%	55%
Goedkopere overuren	36%	57%	35%	26%	19%	44%	37%
Beperking tijdscrediet en andere verlofsystemen	36%	36%	31%	33%	35%	44%	36%
Activering van mensen die momenteel (nog) niet-actief zijn op de arbeidsmarkt	33%	26%	35%	36%	42%	30%	NB
Striktere werkloosheidsreglementering	32%	29%	37%	28%	42%	36%	34%
Meer mogelijkheden voor economische arbeidsmigratie	10%	9%	3%	11%	4%	16%	NB
Wettelijke versoepeling van zondagsarbeid in alle sectoren	7%	0%	16%	8%	4%	2%	7%
Wettelijke versoepeling nachtarbeid in alle sectoren (zonder dat apart akkoord op sector- of bedrijfstak nodig is)	5%	1%	4%	4%	23%	6%	6%

Vervolgens volgen **nog vier andere prioriteiten** die telkens **een derde of meer van de Limburgse werkgevers** wisten te vermurwen om dit persoonlijke top 3 te plaatsen:

4. Met **36%** nipt de **vierde plaats**, scoren **goedkopere overuren**, die vandaag nog altijd erg duur betaald dienen te worden door bedrijven. In de **bouw** is de nood hiertoe het hoogst en is dit met **57%** de **prioriteit bij uitstek**, maar bij de **productiebedrijven** en de **middelgrote bedrijven** duidelijk hoger.

5. Eveneens **36%** zet de **beperking van het tijdscrediet en de vele andere verlofsystemen** in de top van hun lijstje en dat is des te meer het geval bij de **grotere bedrijven** (niet de grootste) en de **productiebedrijven** (44%). De kost en grote organisatorische problemen die dit voor hen - én vooral ook voor de resterende werknemers - veroorzaken, worden stevast uit het

oog verloren, wanneer inventieve politici de zoveelste nieuwe soort verlof of uitbreiding ervan opwerpen.

6. Weinig verderop met **33%** komt de **activering** van **mensen die momenteel (nog) niet actief zijn op de arbeidsmarkt**, een maatregel die we **voor het eerst** toevoegden aan het lijstje van mogelijke maatregelen. Met het toenemend besef dat de zeer lage werkzaamheidsgraad een van de sleutelementen is voor de problemen van onze economie, is het **dringend noodzakelijk** hierop de **focus** te leggen.

7. Als zevende en laatste prioriteit vindt **32%** van de Limburgse bedrijven een **strikttere werkloosheidsreglementering** een maatregel die absoluut hoort bij van de creatie van meer jobs en die dus in de hun top 3 thuisheeft.

En verder...

De **voorgaande 7 maatregelen** springen er duidelijk tussenuit als diegene met het **meeste effect op bedrijven** om hen aan te zetten om (nog) meer jobs te creëren als het gaat over het **hervormen van de arbeidsmarkt**. Daarnaast zijn er ook nog **aantal beleidsmaatregelen** die minder vaak als top 3 werden aangevinkt, wellicht omdat ze **specifieker** zijn en soms **minder direct van invloed** zijn op het eigen bedrijf.

Meer mogelijkheden voor economische migratie was bovendien ook nieuw in de keuzelijst. Het scoort over het algemeen **10%**, maar bij **productiebedrijven** en de **KMO's** (20-99 wn.) komt dit met **16% à 21%** nu reeds duidelijk **meer uit de verf**.

Een **wettelijke versoepeling van zondagsarbeid** is vooral voor de **detailhandel** van belang: **16%**. Zo'n **wettelijke versoepeling inzake nachtarbeid** is dan weer met **23%** vooral de **groothandel** op het lijf geschreven.