



LIMBURG



11de Limburgs ARBEIDSMARKTRAPPORT

De Limburgse Arbeidsmarkt - eind 2024

Jobgroei in Limburgse bedrijven bleef voorbij 12 maanden laag
Maar voor het komende jaar tonen bedrijven zich nog een stuk positiever over de
vraag naar extra arbeidskrachten in Limburg

Vandaag economische werkloosheid bij 1 op 4 bedrijven.
Stijgt naar 3 op 10 binnen 6 maanden.

Arbeidsmarktkrapte zelf remt groei van 2 op 3 bedrijven
Daalt maar zeer langzaam: 74% heeft moeite om vacatures in te vullen
Weinig hoop op verdere verbetering

Bijna 2 op 3 bedrijven heeft vacatures openstaan
Aantal kandidaten niet enige drempel: competenties en motivatie van
kandidaten vormen minstens even vaak een struikelblok

Investeren in werksfeer en flexibiliteit bieden op vlak van werkuren voornaamste
tactieken waarmee bedrijven verschil trachten te maken

Drastisch verhogen van verschil tussen werken en niet-werken meest essentieel
puzzelstuk voor beter werkende arbeidsmarkt volgens Limburgse ondernemer

OKTOBER 2024

CONCLUSIES

- In de **voorbije 12 maanden** bleef de **jobgroei** bij de Limburgse bedrijven **licht positief** en op een gelijk relatief laag **niveau** als het jaar voordien.
 - In **30%** van de bedrijven **steeg de tewerkstelling**, in **23%** **daalde** het personeelsaantal.
 - **Jobgroeisaldo** = saldo van % bedrijven met meer personeel minus % bedrijven met minder personeel = **+7%**
 - **zeer lichte stijging** in vergelijking met **1 jaar geleden** (+6%), wat toen het **laagste** jobgroeisaldo in **8 jaar** was (buiten de -8% in 2020)
 - **pak minder goed dan 1 jaar geleden verwacht** (+21%).
 - **Industriële tewerkstelling** kreeg **hardere klap dan verwacht** (jobgroeisaldo zakte weg tot -8%). Jobgroeisaldo **bouw** keerde **terug positief**.
 - **Diensten en groothandel** bleven **sterkhouders**. Dat **geldt ook** voor de **kleinere KMO's**: status quo jobgroeisaldo **verbergt groot verschil** met de **grote bedrijven**.
- Maar voor de **komende 12 maanden** **blijven** de Limburgse bedrijven **opvallend veel positiever** over de **vraag naar extra arbeidskrachten**.
 - **32%** **verwacht toename** van tewerkstelling in het bedrijf, terwijl slechts **14%** een **daling** in het vooruitzicht stelt
 - **Verwacht jobgroeisaldo** = saldo % bedrijven met verwachte stijging personeel minus % bedrijven dat daling verwacht = **+18%**
 - **slechts heel lichte tempering** in vergelijking met verwachting **jaar geleden** (+21%)
 - maar een **heel stuk positiever** dan de **voorbije 12 maanden** (+7%).
 - **Bouwbedrijven** meest **optimistisch** (+29%), maar ook **productiebedrijven** **opvallend positief** (+14%). **Klein- én groothandel** stellen daarentegen **verwachtingen naar beneden** bij, zelfs in vergelijking met de **voorbije 12 maanden**. **Dienstenbedrijven** blijven **ruim in de plus**, maar **temperen verwachtingen** toch enigszins.
 - **Hoe kleiner** bedrijven, **hoe hoger** het **verwachte jobgroeisaldo** voor de komende 12 maanden. De kleinste bedrijven zijn hierop evenwel de uitzondering.
- Ondanks minder dan verwachte jobgroei heeft bijna **2 op 3** Limburgse bedrijven vandaag één of meerdere **vacatures openstaan**.
 - **Gemiddeld** staan er per bedrijf bijna **3,2 vacatures** open.
 - Dat is er **1,6 minder dan vorig jaar** en het laagste cijfer sinds 2017 (zonder coronajaar 2020).
 - **Bijna helft** Limburgse bedrijven (44%) heeft **2 of meer vacatures** open staan.
 - Bijna **1 op 7** zoekt **meer dan 5** nieuwe collega's.

- **1 op 4** Limburgse bedrijven geeft aan **vandaag tijdelijke werkloosheid om economische redenen** toe te passen. Naar verwachting is dat **over zes maanden** zelfs **3 op 10**.
 - Op het **moment van bevraging** ging het bij 5% van de bedrijven om 'vrij veel tot veel' economische werkloosheid en bij 20% in 'eerder beperkte mate'. Samen deed **25%** van de bedrijven beroep op **economische werkloosheid**. **Vorig jaar** was dit nog **maar 20%**. Bij de **productiebedrijven** is dit zelfs **bijna de helft**: 46%. Ook de grotere bedrijven zitten daarrond.
 - **Verwacht wordt dat het volume** aan economische werkloosheid binnen het bedrijf **wel enigszins zal afnemen**. **19%** van de bedrijven die vandaag economische werkloosheid inroepen, stelt te verwachten dat dit voor hun bedrijf **over 6 maanden nog meer** het geval zal zijn, maar **24%** gaat uit van **minder** (saldo -5%).
 - Echter: **7%** van de bedrijven met vandaag **géén economische werkloosheid** verwacht dat **over 6 maanden wel**. In de groothandel is dit 12%.
 - Dat betekent dat in totaal **30% van de bedrijven** verwacht **over 6 maanden** met **economische werkloosheid** geconfronteerd te zijn.
- De **arbeidsmarktkrapte daalt maar zeer licht**.
 - Nog steeds ondervindt **74% van de bedrijven** moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen. Vorig jaar was dit nog 82%.
 - **Spreiding tussen de sectoren** wordt **groter**. Arbeidsmarktkrapte **blijft met 85% het sterkst in bouwsector**. Ook bij de **productiebedrijven** zien we **slechtst een minimale daling tot 79%**.
 - De **groothandel** geeft wél aan een ontspanning te merken: **59%** is de laagste score van alle sectoren. Ook in de **detailhandel** en de **dienstensector** ligt het cijfer zo'n **10 procentpunt lager** dan vorig jaar.
 - **Sterkste relatieve afname** zien we bij de **kleine bedrijven, vanaf 20 werknemers** gaat het echter **nog steeds** om (ruim) **meer dan 4 op 5** bedrijven. Ook 80% bij de **groeibedrijven**, zij die de komende 12 maanden willen groeien op vlak van personeel.
 - **Nauwelijks ontspanning** qua arbeidsmarktkrapte in **Noord-Limburg** en het **Maasland, Zuid-Limburg** blijft met **84%** de **ranking aanvoeren**.
- Door de hogere verwachtingen op vlak van jobgroei voor de komende 12 maanden, **weinig hoop op verdere verbetering** op vlak van arbeidsmarktkrapte:
 - **11%** vond **jobinvulling afgelopen jaar makkelijker** dan jaar geleden
 - **12%** verwacht dat dit makkelijker wordt de **komende 12 maanden**
 - **25%** is overtuigd dat **moeilijkheden** daarentegen **zullen toenemen**.
- Wel denkt **4 op 10** bedrijfsleiders dat de **economische terugval extra kansen** biedt om meer of gemakkelijker **talent aan te trekken**.

- **Aanhoudende arbeidsmarktkrapte niet zonder gevolgen:**
 - **Remt groei van 2 op 3** Limburgse bedrijven
 - Meest uitgesproken in de **bouwsector** (3 op 4).
- De **drempels** waar bedrijven op botsen bij het **vlot kunnen invullen van vacatures** zijn **niet alleen** maar **te weinig kandidaten**.
 - **54%** van de bedrijven waar dit niet vlot lukt geeft inderdaad aan dat het **aantal kandidaten** een knelpunt is.
 - **56%** geeft echter aan dat **vooral** (ook) de **competenties van de kandidaten** die zich aandienen een struikelblok vormt.
 - Maar met **60%** is de **grootste drempel** vaak nog de **motivatie van de kandidaten** die te wensen overlaat.
 - **Taal** is veel minder vaak een issue voor onze bedrijven: **slechts 7%** vindt dit een **struikelblok**.
- **Investeren in bedrijfscultuur en werksfeer en flexibiliteit bieden op vlak van werkuren** blijken voornaamste **tactieken** waarmee **bedrijven trachten het verschil te maken** om nieuwe werknemers te overtuigen.
 - **2 op 3** werkt doelbewust aan de **sfeer in het bedrijf** door middel van teambuildings, kleine events, werkomgeving, ... (67%)
 - Bedrijven trachten zich eerder te onderscheiden op vlak van **flexibiliteit inzake werkuren** (56%), dan op vlak van **extralegale voordelen** (46%). Op een cafetariaplan zet slechts 13% van alle respondenten in.
 - Ook **employer branding** (38%), **samenwerking met onderwijs** (34%), inzetten op **talent management en ontwikkelingskansen** (30%) en een **sterk uitgewerkt onthaalbeleid** zijn creatieve tactieken waarmee heel wat bedrijven **proberen uit de band te springen**.
 - **Iets minder dan een kwart** (23%) van de Limburgse bedrijven geeft aan voor de invulling van hun vacatures regelmatig samen te werken met **specifieke aanwervingskanalen**, zoals doelgroepgerichte vzw's of VDAB.
- De **belangrijkste beleidsmaatregelen en/of hervormingen** voor een **betere werking van de arbeidsmarkt** zijn volgens de Limburgse bedrijven:
 1. **Verbetering van de verhouding bruto-nettoloon** (verlaging werknemersbijdragen). **57%** zet dit in zijn persoonlijke **TOP 3**.
 2. **Beperking van werkloosheidsuitkeringen in de tijd** (45%)
 3. **Verlaging werkgeversbijdragen op lonen** (44%)
 4. **Hervorming automatische loonindexering** (38%)
 5. **Lagere ontslagkosten** (23%)
 6. Verregaande **administratieve vereenvoudiging**
 7. Meer mogelijkheden om **prestatiegericht te verlonen**

8. Flexibilisering van de arbeidstijd (incl. meer en/of goedkopere overuren)
9. Gerichte en doorgedreven activering van de arbeidsreserve
10. Arbeidsmigratie vereenvoudigen

- **Over punt 1:** Limburgse bedrijfsleiders en ondernemers nagenoeg **unaniem** (97%): **zolang** het **verschil tussen werken en niet-werken** niet **drastisch verhoogd** wordt, zal de beoogde **werkzaamheidsgraad van 80% een utopie** blijven.
- **Over punt 4:** Met opnieuw een **stevige automatische loonindexering** in het vooruitzicht - gezien de verwachte inflatie van 3 tot 4% voor 2024 - **verwacht bijna driekwart** van de Limburgse bedrijven een **belangrijke impact** op de evolutie van de tewerkstelling in het bedrijf:
 - **1 op 7** (13%) is hierdoor genoodzaakt **personeelsbestand in te krimpen**
 - **Bijna 4 op 10** (38%) zet bijkomende **aanwervingen stop**
 - Nog eens **1 op 5** (21%) verwacht **lagere groei en uitbreiding van aantal werknemers**
 - Slechts iets meer dan **1 op 4** (28%) **verwacht geen impact**

In een **reactie** op dit **11^{de} Limburgs Arbeidsmarktrapport** stellen **Ruben Lemmens**, gedelegeerd bestuurder **VKW Limburg** en **Bart Lodewyckx**, gedelegeerd bestuurder **UNIZO Limburg**:

*“De afgelopen 12 maanden stond de **jobgroei** bij onze Limburgse bedrijven voor het tweede jaar op rij op een **eerder laag pitje**. Toch waren er nog meer bedrijven die jobs bij creëerden. Positief is zeker ook dat veel van onze bedrijven het komende jaar nog jobgroei zien. En dit ondanks de aanhoudende moeilijke economische omstandigheden. Dit bewijst nog maar eens de **veerkracht, ambitie en gedrevenheid van onze bedrijven**. Onze ondernemers blijven, samen met hun medewerkers, moedig doorgaan en werken aan de toekomst.”*

*“Maar **zelfs als bedrijven geen personeelsgroei verwachten, staat dat nog niet gelijk aan geen vacatures** hebben. Het vinden van medewerkers blijft een knelpunt. De arbeidsmarktkrapte wordt er nauwelijks minder op. Nog altijd heeft meer dan **3 op 4 Limburgse bedrijven problemen om vlot medewerkers te vinden**, hun nieuwe vacatures in te vullen of in vervanging te voorzien. Geen goed nieuws voor toekomstige investeringsbeslissingen, want maar liefst **2 op de 3 bedrijven** zien zich in hun noodzakelijke **groei geremd** juist door een gebrek aan personeel.”*

*“Daarom blijven we **hameren op krachtige maatregelen** die de **concurrentiekracht** van onze bedrijven optillen en de **knelpunten en handicaps aanpakken** op vlak van kostencompetitiviteit, nutteloze administratieve overlast en de stroeve werking van onze arbeidsmarkt. We hebben **vooral nood aan een werkzamere arbeidsmarkt: meer mensen áán het werk én een arbeidsmarkt die béter wérkt**.”*

*“Onze provincie scoorde de voorbije jaren relatief goed op vlak van **werkzaamheidsgraad**. Nooit eerder waren er in Limburg meer mensen aan de slag, maar we komen dan ook van erg ver. Per 100 personen tussen 20 en 64 jaar zijn er vandaag in Limburg nog altijd maar 76 aan het werk. 24% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd is dus **niét** aan het werk en slechts een miniem deel daarvan zoekt naar werk. Er is dus **nog een groot potentieel**.”*

*“De Limburgse bedrijfsleiders en ondernemers zijn unaniem: zolang het **verschil tussen werken en niet-werken niet drastisch wordt verhoogd**, blijft de beoogde werkzaamheidsgraad van 80% of liefst nog meer een utopie. **Werken moet meer beloond worden**. Door de werknemersbijdragen te verlagen, zodat werknemers netto meer overhouden van hun brutoloon, en door de kloof met uitkeringen en alle daarbij horende sociale tarieven en kortingen veel verder uit te diepen. Onze bedrijven wijzen echter ook op een **kwalitatief probleem**: vaak vormen de **competenties en de motivatie** van kandidaten een struikelblok bij het invullen van vacatures.”*

*“Vandaar onze oproep aan de federale regeringsonderhandelaars om eindelijk onze **arbeidsmarkt fundamenteel te veranderen**. De **recepten zijn gekend** en hebben onze ondernemers in dit rapport **nog eens opgelijst**: de werkloosheid beperken in de tijd, een lagere belastingdruk op arbeid, aanpak van de automatische loonindexering, lagere ontslagkosten, meer flexibiliteit, focus op opleiding, sterk onderwijs en levenslang leren, snellere opvolging en begeleiding van niet-actieven,.... **Het wordt tijd om uit te serveren**.”*

De vragenlijst voor de bevraging van de Limburgse bedrijven die leidde tot dit rapport kwam er mede in samenwerking met VDAB Limburg. In een **reflectie op de resultaten** stelt **Joris Philips, directeur VDAB Limburg**, dat het jaarlijks arbeidsmarktrapport van VKW en UNIZO weer heel wat waardevolle inzichten biedt. Het bevestigt bestaande trends, maar brengt ook **enkele opvallende resultaten** aan het licht:

*"Zelfs bedrijven die geen groei in personeel verwachten, of zelfs een daling voorzien, hebben nog steeds heel wat vacatures openstaan. Dit is geen verrassing én komt mede door de vergrijzing, waardoor veel organisaties geconfronteerd worden met een **grote vervangingsvraag**. In Limburg staan er bijvoorbeeld **slechts 7 jongeren klaar om 10 uittredende werknemers te vervangen**.. Dat 4 op de 10 bedrijven in de huidige economische terugval een mogelijkheid zien om makkelijker talent aan te trekken, is dan ook slechts een tijdelijke verlichting én geen oplossing. De **uitstroom van oudere werknemers** richting pensioen betekent dat in onze provincie de **arbeidsmarkt nog decennialang krap zal blijven**."*

*"Werkgevers zullen **structureel anders moeten nadenken over het aanwerven en behouden van personeel**, want de 'witte raaf' bestaat niet meer. Een flexibele aanpak is nodig. Het is ook duidelijk dat bedrijven **nu al heel wat strategieën hanteren** om personeel aan te werven. Dat 'werken aan de werksfeer' op nummer 1 staat valt alleen toe te juichen, zolang het uiteraard meer is dan de jaarlijkse obligatoire teambuilding, maar **deel uit maakt van doordacht HR-beleid**. Bevraging maakt ook duidelijk dat er nog heel wat **groeimogelijkheden zijn in de samenwerking met onderwijs**. Denk maar aan duaal leren of stages via graduaatsopleidingen om nieuw talent kansen te bieden, maar ook te verleiden richting een potentiële toekomstige werkplek."*

*"Ook **gericht doelgroepen aanwerven** via samenwerking met vzw's, ocmw's of VDAB heeft nog **heel wat groeipotentieel**. Aan VDAB in samenwerking met de lokale besturen om de mogelijkheden, zoals **individueel maatwerk, IBO, stages en job-én taalcoaching nog meer in de kijker te plaatsen** hoe bedrijven hierin kunnen worden ondersteund."*

*"Een **opvallende uitkomst** van de bevraging is dat **voor veel bedrijven de kennis van het Nederlands geen drempel** vormt, terwijl VDAB vaststelt dat **in 7 op de 10 vacatures wél een goede tot zeer goede kennis van het Nederlands wordt vereist**. Belangrijk dat dit in de vacatures ook **helder wordt benadrukt**."*

*"Tot slot: het feit dat heel wat werkgevers aangeven dat de **motivatie van de kandidaten een drempel vormt tot aanwerving**, is een **signaal dat niet altijd wordt teruggekoppeld aan VDAB**. Het is voor werkgevers nu al **mogelijk om sollicitatie-feedback te geven**, zowel aan de werkzoekende als aan VDAB. **Ook in het Vlaams Regeerakkoord worden werkgevers hiervoor opgeroepen**. Vandaag de dag wordt hier **slechts beperkt gebruik van gemaakt**. Het is aan VDAB én partners om werkzoekenden warm te maken voor een job. Dit is niet enkel vanuit economisch standpunt belangrijk. Naast loon zorgt werk ook voor structuur in het leven, bijdragen aan de maatschappij, nieuwe sociale contacten, leermogelijkheden, ..."*

11de Limburgs ARBEIDSMARKTRAPPORT

INHOUDSTAFEL

1. VRAAG NAAR ARBEID

- 1.1. De arbeidsmarktvraag in de VOORBIJE 12 maanden
- 1.2. De arbeidsmarktvraag in de KOMENDE 12 maanden
- 1.3. Openstaande vacatures
- 1.4. Economische werkloosheid

2. ARBEIDSMARKTKRAPTE

- 2.1. Lichte afname
- 2.2. *UITGELICHT: Krapte blijft sterke rem op groei*
- 2.3. Drempels waarop bedrijven botsen
- 2.4. Creatieve tactieken toegepast door bedrijven
- 2.5. Weinig hoop op verdere verbetering
- 2.6. *UITGELICHT: Biedt economische terugval kansen?*

3. MEEST EFFECTVOLLE BELEIDSMATREGELEN EN HERVORMINGEN

- 1. Netto-brutoverhouding loon
- 2. Werkloosheidsuitkeringen beperken in de tijd
- 3. Verlaging werkgeversbijdragen
- 4. Hervorming van de automatische loonindexering
UITGELICHT: Impact automatische loonindexeringen op tewerkstellingsgroei
- 5. Lagere ontslagkosten
- 6. Verregaande administratieve vereenvoudiging
- 7. Meer mogelijkheden om prestatiegericht te verlonen
- 8. Meer en/of goedkopere uren
- 9. Flexibilisering van de arbeidstijd
- 10. Gerichte en doorgedreven activering van de arbeidsreserve
- 11. Arbeidsmigratie vereenvoudigen

11de Limburgs ARBEIDSMARKTRAPPORT

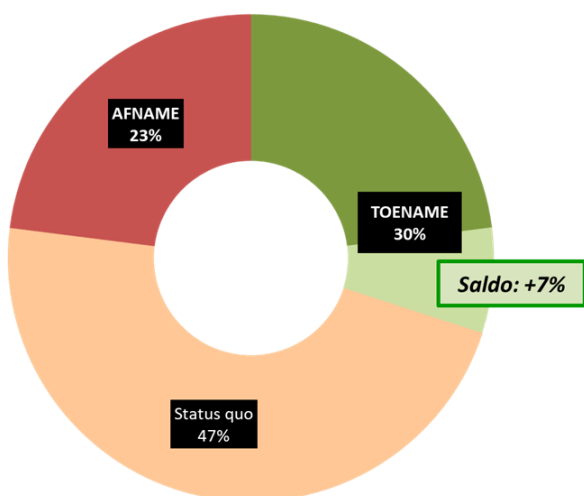
ANALYSE

1. VRAAG NAAR ARBEID

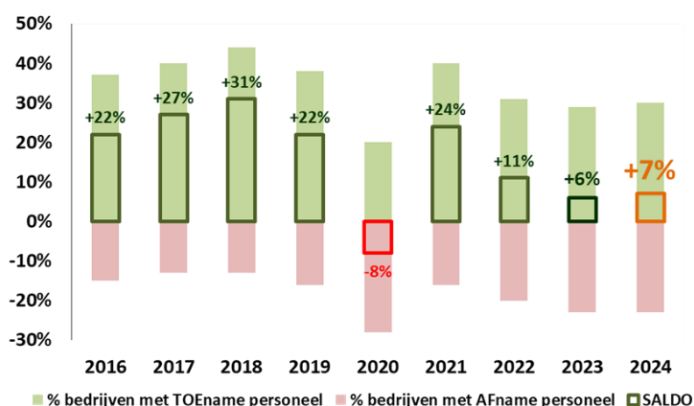
1.1. De arbeidsmarktvraag in de VOORBIJE 12 maanden

Na de terugval inzake jobgroei bij de Limburgse bedrijven die voorbij twee jaar in onze analyse werd gerapporteerd, bleef de arbeidsvraag de **VOORBIJE 12 MAANDEN** op een gelijkaardig laag, maar **positief niveau** acteren. In **drie op de tien** Limburgse bedrijven **groeide het personeelsbestand** aan, daar waar er **jobs verloren** gingen in **bijna een kwart** van de bedrijven. Het **jobgroeisaldo** klokte op die manier af op **+7%**. Een **zeer lichte stijging** dus met 1 procentpunt **ten opzichte van 2023**, toen we – abstractie makend van het uitzonderlijke coronajaar 2020 – het **laagste jobgroeisaldo in acht jaar** optekenden.

Evolutie personeelsbestand Limburgse bedrijven
voorbij 12 maanden
(okt 2024)



JOBGROEISALDO
voorbij 12 maanden
Saldo bedrijven met toename - afname



Daarmee deed de Limburgse arbeidsmarkt het de voorbij 12 maanden **een pak minder goed dan** precies een jaar geleden **verwacht**. Maar onderliggend is vooral een **groot verschil** te merken tussen sectoren en zeker tussen **grote bedrijven** enerzijds en **KMO's** anderzijds, die **momenteel duidelijk als sterkhouders** fungeren.

- Het aandeel **bedrijven dat groeide in personeel** steeg van **29%** een jaar geleden naar **30%** in 2024. Het aandeel bedrijven met **minder personeel** bleef tegelijkertijd **gelijk op 23%**. Beide percentages bleven daarmee respectievelijk een **stuk lager/hoger** liggen **dan in de jaren voor 2020**.
- Per saldo zorgt dit voor een **jobgroeisaldo** van **+7%**. Een **stijging** ten opzichte van **het voorgaande jaar**, maar met amper één procentpunt. In 2022 bedroeg dit saldo nog +11%, in 2021 was dit +24%.

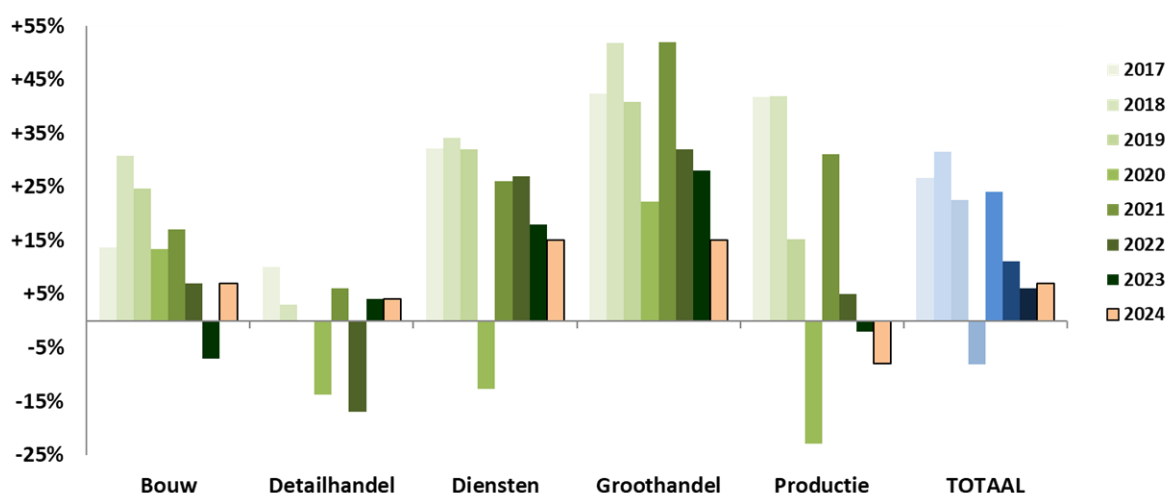
In 2020 was het jobgroeisaldo met -8% nog uitzonderlijk negatief. In de vier jaren voor de pandemie werden steeds jobgroeisaldi van meer dan +20% opgetekend, met 2018 als uitschieter (+31%).

- Hoe dan ook **was er in 2024 een klein en ongeveer gelijkblijvend overwicht aan bedrijven met personeelstoename**: de voorbije 12 maanden waren er **7 procentpunt méér bedrijven die een toename in personeel kenden dan bedrijven die een afname van de tewerkstelling rapporteren**.
- Daarmee presteert het opgetekende jobgroeisaldo duidelijk **ondermaats ten opzichte van de verwachtingen die 12 maanden geleden** in het vooruitzicht werden gesteld. 35% van de Limburgse bedrijven dacht een jaar geleden te kunnen groeien in personeel, maar dat bleken erg slechts 29% te zijn. Tegelijkertijd voorzag slechts 14% dat het personeelsaantal zou teruglopen, wat er in realiteit 23% bleken te zijn. **In vergelijking met het verwachte jobgroeisaldo van +21% een jaar geleden deed de Limburgse tewerkstellingscreatie het met +7% in de voorbije periode dus heel wat minder goed.**
- Bleef het **jobgroeisaldo** in de voorbije 12 maanden globaal nagenoeg status quo, dan zien we **veel meer differentiatie tussen de sectoren**.

Evolutie tewerkstelling 2017-2024

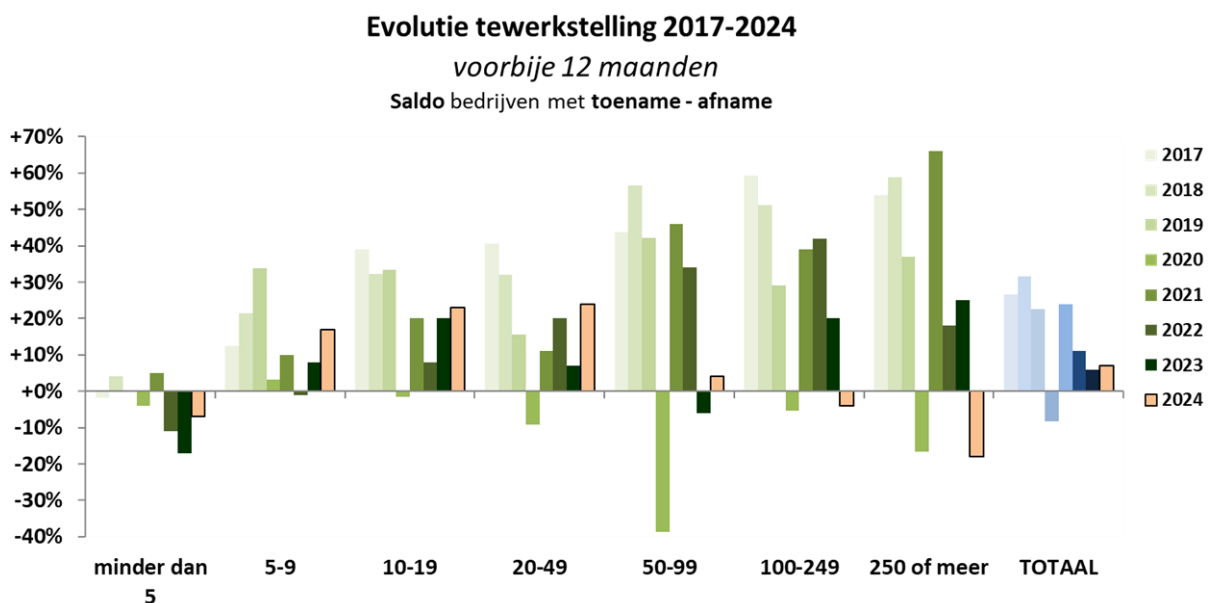
voorbije 12 maanden

Saldo bedrijven met toename - afname



- Enkel in de bouwsector werd de voorbije 12 maanden een **duidelijke verbetering** van het jobgroeisaldo opgetekend. Deze sector kende vorig jaar met -7% dan ook een duidelijk negatief cijfer, dat nu in dezelfde mate terug positief draaide: **+7%**, hetgeen wel minder is dan 12 maanden geleden verwacht (+27%). Een **derde van de bouwbedrijven trok meer personeel** aan, terwijl iets meer dan een kwart het met minder medewerkers deed.
- Bij de **productiebedrijven** ging het **vorig jaar reeds licht negatieve jobgroeisaldo** van -2% **verder naar beneden tot -8%**. Enkel in 2020 werd een nog lager cijfer opgetekend. De **industriële tewerkstelling kreeg de voorbij 12 maanden** dus duidelijk een **klap**, die de sector een jaar geleden nog niet zag aankomen (+9% verwacht jobgroeisaldo). In **meer dan een derde van de maakbedrijven daalde het personeelsaantal**, terwijl minder dan een kwart groeide in aantal werknemers. Het is al de **derde keer op negen jaar** dat in de industrie een **negatief jobgroeisaldo** wordt opgetekend.

- In de **detailhandel** bleef het jobgroeisaldo **licht positief** op **+4%**, **exact hetzelfde** als een jaar geleden. De hogere verwachtingen (+11%) werden zodoende niet ingelost in de voorbije 12 maanden. In 2 op 3 kleinhandelzaken bleef het personeelsaantal in dienst status quo.
- De collega-handelsbedrijven uit de **groothandel** tekenen ook dit jaar voor het **hoogste jobgroeisaldo**, dat met **+15%** echter **bijna de helft lager** uitviel dan vorig jaar, toen dit nog +28% bedroeg. Daarmee wordt voor deze sector het **laagste jobgroeisaldo** in de **negen jaar** dat we dit meten opgetekend. 15% zag het personeelsaantal krimpen, maar dubbel zoveel groothandelsbedrijven wist het aantal personeelsleden te versterken.
- **Ook de dienstensector** kende een **jobgroeisaldo van +15%**. Daarmee werd wel in de buurt van dat van vorig jaar (+18%) uitgekomen. Maar ook hier is dit een pak minder dan een jaar geleden verhoopt werd (+26%). In de dienstensector zien we wel het **hoogste aandeel bedrijven dat personeelsmatig groeide: 35%**. Een op vijf dienstenbedrijven heeft daarentegen minder mensen op de payroll dan een jaar geleden. Ook voor de dienstensector spreken we van het **laagste jobgroeisaldo** ooit, coronajaar 2020 daar gelaten.
- Gekeken naar de **grootte van de bedrijven** zien we **negatieve cijfers** voor het **jobgroeisaldo** bij zowel de **kleinste als de grote bedrijven**. Bij de bedrijven met minder dan 5 werknemers gaat het met -7% wel om een relatieve verbetering (vorig jaar nog -17%, het jaar voordien +11%), terwijl het bij bedrijven met 100 à 249 werknemers en bij de **grootste bedrijven** telkens om een **forse aderlating** gaat.



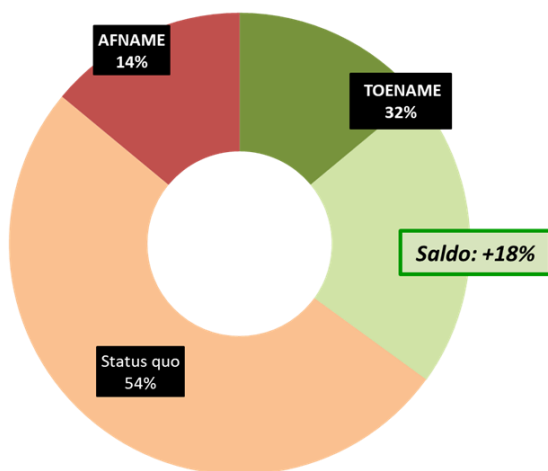
- Beide **grootste categorieën** hadden **vorig jaar** met respectievelijk +20% en +25% immers **nog een sterk positief jobgroeisaldo**, maar scoren **nu -4% en zelfs -18%**. Dit laatste is zelfs lager dan tijdens de coronacrisis en dus de **laagste meting in negen jaar**. De **kloof tussen realiteit en verwachting** is voor de grootste bedrijven **immens** en bedraagt niet minder dan 55 procentpunt, want een jaar geleden werd nog een ruim positief jobgroeisaldo van +37% verwacht. In **4 op 10** van de **grootste bedrijven kromp het personeelsaantal**, terwijl **slechts 1 op 5 wist te groeien**.

- Ook bij de bedrijven met **50-99 werknemers** lag het jobgroeisaldo met +4% **onder het gemiddelde**. Toch is dit een verbetering in vergelijking met het negatieve cijfer van +6% een jaar geleden. Een derde van deze middelgrote bedrijven wist de voorbije 12 maanden te groeien in personeel.
- De **kleinere bedrijven en KMO's met 5 tot 50 werknemers** zijn momenteel echter de **absolute sterkhouders** op de Limburgse arbeidsmarkt. Zij scoren elk met +17%, +23% en +24%, niet alleen ruim positief, maar ook duidelijk (een stuk) **beter dan een jaar geleden**.
- We kunnen dus stellen dat het **status quo van het jobgroeisaldo** een **grote kloof verbergt** tussen de situatie in de **grote bedrijven** en in de **KMO's**.

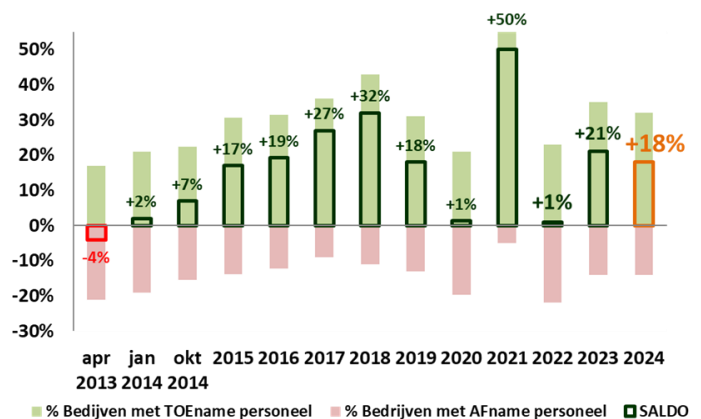
1.2. De arbeidsmarktvraag in de KOMENDE 12 maanden

Bleef de extra **arbeidsmarktvraag** de afgelopen 12 maanden volgens de Limburgse bedrijven ter plaatste trappelen, dan zijn de Limburgse bedrijven in globo **opvallend positiever** over de verwachtingen voor de **KOMENDE 12 MAANDEN**. Het **verwachte jobgroeisaldo** ligt op **+18%**. Hoewel de verwachtingen het voorbije jaar verre van ingelost werden, blijven de **verwachtingen voor de komende 12 maanden** nagenoeg **in lijn** liggen met die van **vorig jaar**. Ondanks de **economische tegenwind**, geloven heel wat méér Limburgse bedrijven dat ze er in de komende 12 maanden wel in zullen slagen om (weer) te groeien in personeel (bijna 1 op 3), dan dat er bedrijven zijn die er rekening mee houden dat hun tewerkstelling zal achteruitgaan (1 op 7).

Verwachte evolutie tewerkstelling
komende 12 maanden (okt 2024)



JOBGROEISALDO
komende 12 maanden
Saldo bedrijven met toename - afname



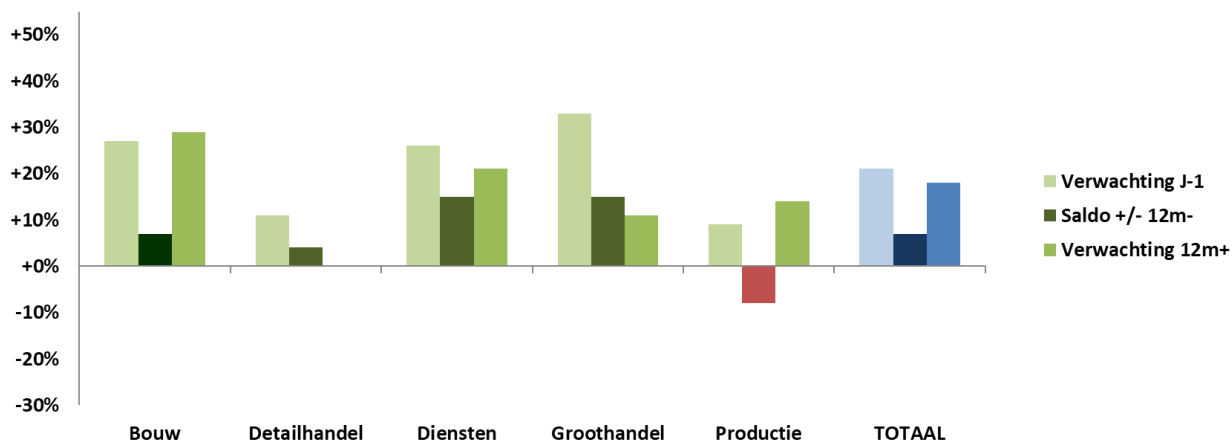
- Concreet verwacht **32%** van de Limburgse bedrijven het komende jaar een **toename** van het personeelsaantal. Vorig jaar verwachtte nog 35% van de bedrijven dat, in realiteit waren het er de voorbije 12 maanden 30%.
- Daartegenover staat echter dat ook **14%** van de Limburgse bedrijven uitgaat van een **daling** van het personeelsaantal in het komende jaar. Vorig jaar verwachtte exact evenveel van de Limburgse bedrijven in te krimpen op personeelsvlak. Het jaar voordien was dat nog 22%. Verder teruggaand in de tijd zien we in de voorbije 10 jaar, **naast coronajaar 2020, enkel in 2014** een (net iets) **hoger cijfer** van bedrijven die verwachten te krimpen in personeelsaantal.
- Dat maakt dat we uitkomen op een **verwacht jobgroeisaldo** voor de **komende 12 maanden** van **+18%**, **opvallend positief** in vergelijking met de voorbij 12 maanden en maar net beneden de prognose van vorig jaar, toen +21% werd opgetekend. Het verschil zit dus in net iets minder bedrijven die personeelsgroei vooropstellen. Een vergelijkbaar niveau ook met 2019, het laatste jaar voor de coronapandemie, toen kwam er een einde aan de opmerkelijke reeks, opgetekend tussen 2013 en 2018, van ieder jaar stijgende verwachtingen inzake jobgroei bij de Limburgse bedrijven.
- Ook op vlak van de prognose zien we best veel **verschillen tussen de sectoren**.

- De **bouwbedrijven** zijn het **positiefst**. Het **verwachte jobgroeisaldo** ligt er met **+29% hoger dan een jaar geleden** (+27%) en daarmee ook ruim hoger dan de realiteit van de voorbije 12 maanden (+7%). 4 op 10 bedrijven uit de bouw wil over een jaar meer personeel in dienst hebben.

Evolutie tewerkstelling voorbije 12 maanden

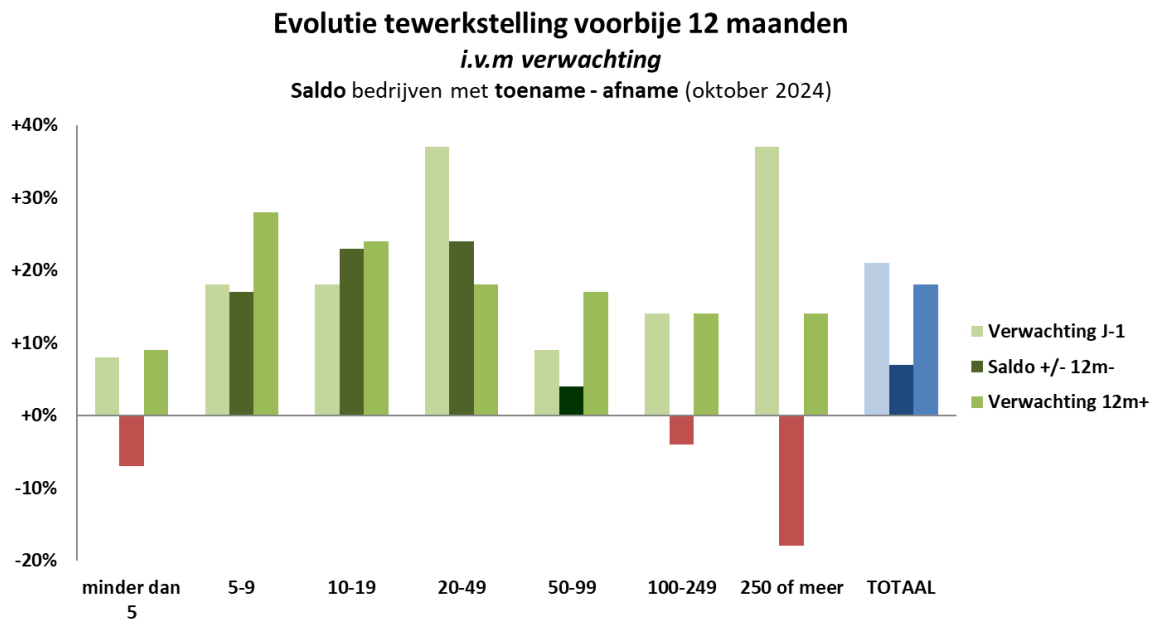
i.v.m. verwachting

Saldo bedrijven met toename - afname (oktober 2024)



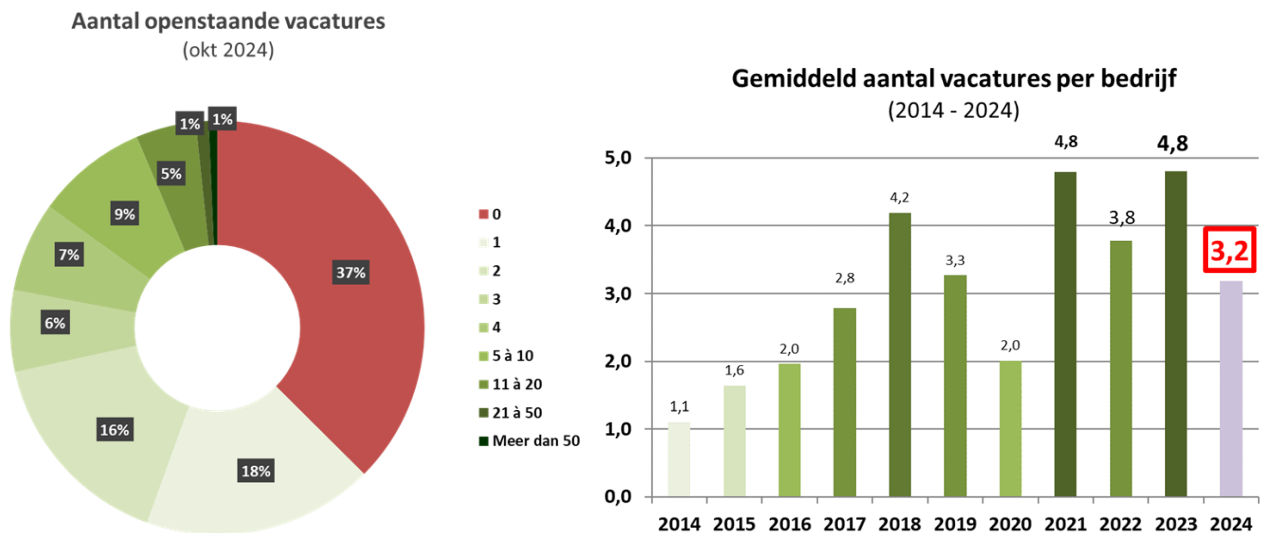
- Ook de **productiebedrijven** behouden **ondanks de erg moeilijke voorbije 12 maanden** (jobgroeisaldo van -8%) hun goed luim en sturen het **verwacht jobgroeisaldo** voor de komende 12 maanden **met +14% opvallend ruim in de plus**. Daarmee ligt de **prognose zelfs hoger dan vorig jaar** (+9%). Meer dan **een derde** van de maakbedrijven wil komend jaar groeien, iets minder dan een kwart verwacht een personeelskrimp.
- In de **beide handelssectoren** liggen de verwachtingen **daarentegen beneden het opgetekende jobgroeisaldo van de voorbije 12 maanden**. In de **groothandel**, in het verleden nochtans bijna steeds de meest optimistische sector, ligt de prognose zelfs het op **een na laagst van alle sectoren**. **+11%** is voor deze sector veruit de **laagste prognose ooit**. Toch verwacht 1 op 3 bedrijven uit de groothandel méér personeel nodig te hebben. Enkel in de **detailhandel** zijn de verwachtingen inzake jobgroei nog lager gespannen en wordt een **nulgroei** verwacht. Precies evenveel detailhandelaars (11%) verwachten er te stijgen dan wel te dalen in omvang van personeel.
- De **dienstensector** bewandelt een middenweg. Met een verwacht jobgroeisaldo van **+21%** verwachten ze van de komende 12 maanden **meer dan van de voorbije 12 maanden**, maar is het optimisme wel **iets lager dan een jaar geleden** (+26%). Een derde van de dienstenbedrijven verwacht te groeien in aantal werknemers, slechts 12% verwacht in te krimpen.
- Beschouwen we de **grootte van de bedrijven**, dan zien we wel **bij alle groottecategorieën** een duidelijk **positieve verwachting** inzake jobgroei.
- Net als voor het voorbije jaar, zien we ook voor de komende 12 maanden de **kleinere bedrijven en KMO's** het **meest positief** vooruitkijken. Zelfs in die mate dat **hoe kleiner** de bedrijven **hoe hoger** het **verwacht jobgroeisaldo** ligt. Met +28% schieten de bedrijven met **5 tot 9 werknemers** de **hoofdvogel** af.
- Enkel de **kleinste bedrijven** met minder dan 5 werknemers zijn hierop de **uitzondering**, hun verwacht jobgroeisaldo ligt met **+9% het laagst**, maar is wel ongeveer gelijkaardig aan dat van een jaar geleden.

- **Boven de 100 werknemers** ligt het verwacht jobgroeisaldo op **+14%**. **Opvallend positief**, zeker gegeven het feit dat de voorbije 12 maanden er nog een overschot aan bedrijven in een krimpscenario zat (met respectievelijk -4% en 18% voor de grootste bedrijven).
- Voor de **grootste bedrijven** (+250 werknemers) is dit wel een **stuk minder dan een jaar geleden**, toen zij met 37% nog veruit het meest verwachtingsvol waren, weinig verwonderlijk gezien het negatieve jobgroeisaldo voor de voorbije periode.
- Bij de alle drie de **categorieën van bedrijven met minder dan 20 werknemers** ligt het **verwachte jobgroeisaldo hoger dan vorig jaar**. Dat is evenwel ook het geval voor de categorie 50-99 werknemers.



1.3. Openstaande vacatures

Ondanks de verder afgenomen tewerkstellingsgroei, blijft het **aantal Limburgse bedrijven dat VACATURES heeft OPENSTAAN hoog**. Bijna **2 op 3** Limburgse bedrijven heeft vandaag **één of meerdere vacatures**. Een bedrijf heeft echter met gemiddeld **3,2 vacatures anderhalve vacature minder** openstaan dan een jaar geleden.



Gemiddeld staan er per bedrijf **3,2 vacatures** open. Dat is **1,6 vacature minder** dan eind 2023 toen er nog gemiddeld 4,8 open vacatures per bedrijf waren en het **laagste cijfer sinds 2017** (als we coronajaar 2020 niet meetellen). In 2014 stond er gemiddeld maar 1,1 job per bedrijf open, in 2018 waren er dat al 4,2.

- Ruim **1 op 3** (37%) van de Limburgse bedrijven heeft momenteel **geen enkele vacante job** in de aanbieding. Vorig jaar was dit nog minder dan 1 op 3 (32%). **63%** heeft **minstens één vacature**.
- In de **detailhandel** ligt het aantal bedrijven met **minstens één openstaande job** het **laagst met 47%**, tegenover 45% vorig jaar. Het is de **enige sector** waar dit percentage **hoger** is.
- **Ondanks het laagste en negatieve jobgroeisaldo (-8%)**, is vandaag **nog steeds 3 op de 4 productiebedrijven (74%)** op zoek naar nieuwe werknemers, het **hoogste van alle sectoren**. Vorig jaar was dit wel nog 81%.
- In de **groothandel** is het percentage van bedrijven met minstens één vacature het sterkst afgenomen: van 78% vorig jaar tot 63% vandaag.
- In de **bouwsector** ligt het aantal bedrijven met openstaande jobs op **72%**, iets minder dan een jaar geleden (76%). In de **dienstensector** gaat het om **6 op 10 bedrijven (60%)**.
- Gekeken naar de **grootte van de bedrijven**, zien we dat slechts 1 op 4 van de **kleinste bedrijfjes** met **minder dan 5 werknemers** vandaag **op zoek** is naar (minstens) iemand op zoek om het team te versterken. Vorig jaar was dit nog 1 op 3.
- Bij de **iets grotere bedrijven** (5-9 werknemers) is dit al de **helft**. Bij de bedrijven met **10 tot 19 werknemers** zijn reeds **3 op 4** bedrijven aan het uitkijken naar bijkomende of vervangende werkrachten, wat opvallend genoeg een stuk meer is dan vorig jaar (2 op 3).
- **Vanaf 20 werknemers zijn de bedrijven zonder openstaande vacatures de uitzondering** (20% of minder). Bij de **grootste bedrijven** (+250 wn.) is dat zelfs **bijna onbestaande (7%)**.

- **44%** van de **Limburgse bedrijven** heeft **2 of meer vacatures** open staan. Vorig jaar was dit nog de helft. Bijna **3 op 10** (28%) **zoekt 3 of meer** nieuwe medewerkers en **15%** (vorig jaar nog 23%) zoekt **5 of meer nieuwe collega's**. Deze percentages liggen telkens een stukje lager dan vorig jaar.
- Bij de (groei)bedrijven, **zij die** voor de **komende 12 maanden personeelsgroei verwachten**, heeft **slechts 3 op 20** (15%) op dit moment **géén vacature** openstaan.

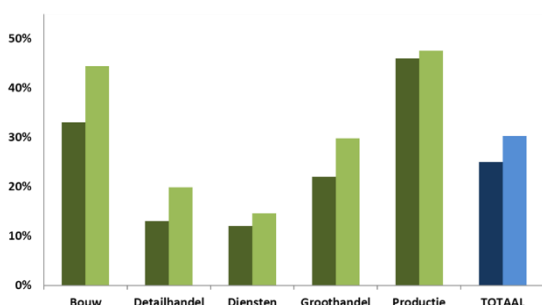
Geen personeelsgroei verwachten staat echter niet gelijk aan geen vacatures hebben: van zij die het komende jaar **géén toename** van personeel verwachten (status quo), heeft **nagenoeg de helft** (49%) **minstens 1 openstaande vacature**. Van zij die een **inkrimping** van het personeel verwachten in het komende jaar is dat zelfs ook **43%**.

1.4. Economische werkloosheid

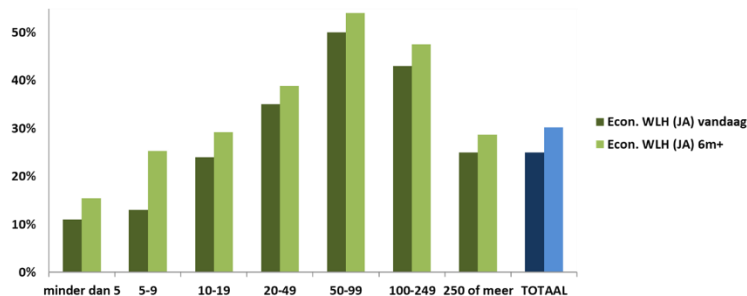
Een kwart van de Limburgse bedrijven geeft aan dat er op dit moment in meer of mindere mate **tijdelijke werkloosheid om economische redenen** wordt **toegepast** in het bedrijf. Ondanks de globaal stijgende verwachting op vlak van jobgroei in de bedrijven in de komende 12 maanden, wordt ook **verwacht** dat de toepassing van economische **werkloosheid binnen nu en 6 maanden nog hoger** ligt.

- **25%** van de respondenten antwoordt bevestigend op de vraag of er in het bedrijf op dit ogenblik **tijdelijke werkloosheid om economische redenen** wordt toegepast. De toepassing van economische werkloosheid ligt daarmee **een stuk hoger dan vorig jaar**, toen dit maar **20%** was. Voor **20%** van bedrijven is dat weliswaar in **beperkte mate** zo, daar waar **5%** spreekt over **vrij veel tot veel**. Dit laatste lag **vorig jaar even hoog**.
- Bij **productiebedrijven** ligt dit cijfer echter nog **veel hoger: 46%** (vorig jaar 43%), **waarvan 12% (vrij) veel** en 34% in beperkte mate. Ook bij bedrijven uit de **bouwsector** antwoordt **een op drie** bevestigend, waarvan weliswaar 27% in beperkte mate. Bij de **overige sectoren** beweert zo'n 10% economische werkloosheid in voege te hebben, buiten de **groothandel** waar dit ook dubbel zo hoog ligt op **22%** (allen in beperkte mate evenwel).
- Gekeken naar de **grootte van bedrijven** ligt het **zwaartepunt** in de bedrijfsklassen met **meer dan 20 werknemers**, met een toepassing van economische werkloosheid van **meer dan 1 op 3**. Met de bedrijven met **50-99 werknemers** en **100-249 werknemers** als sterke **uitschieters**, waar zowat de **helft** (50% en 43% respectievelijk) spreekt over de toepassing van economische werkloosheid, **een stuk hoger dan vorig jaar**. Bij die laatste categorie zou het gaan op 19% waar het gaat om vrij veel tot veel economische werkloosheid. Bij de **grootste bedrijven** gaat het over een kwart (25%) van de bedrijven (7% vrij veel tot veel).
- Van de bedrijven met **vandaag economische werkloosheid**, in meer of in mindere mate, geeft **19% aan over 6 maanden méér economische werkloosheid** te verwachten, tegenover **24% minder (per saldo -5% dus)**. Men is er dus in globo van overtuigd dat het inschakelen van economische **werkloosheid in volume binnen het bedrijf enigszins zal afnemen**, doch gaat **57%** uit van een **status quo** over 6 maanden. Productiebedrijven, bouw en grotere bedrijven denken iets sterker dat economische werkloosheid in hun bedrijf de komende 6 maanden minder zal zijn (sterker negatief saldo), in tegenstelling tot de dienstenbedrijven (saldo +8%).

Economische werkloosheid
vandaag vs. verwachting 6m+
(oktober 2024)



Economische werkloosheid
vandaag vs. verwachting 6m+
(oktober 2024)



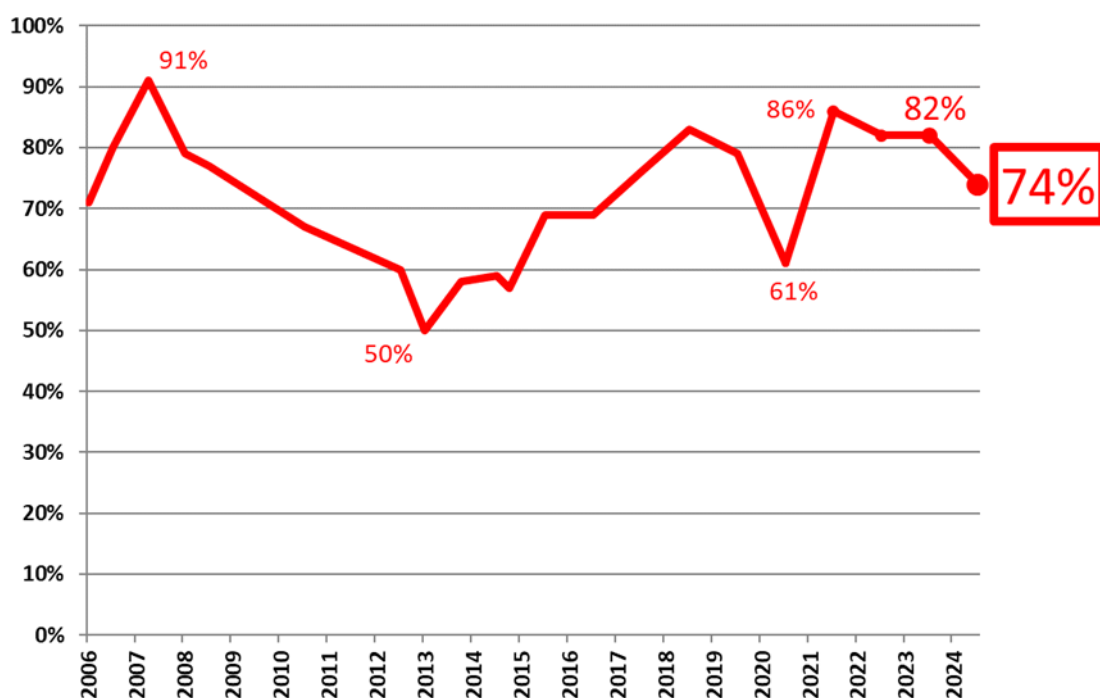
- Van de bedrijven met **vandaag géén economische werkloosheid**, verwacht **7%** dat **over 6 maanden wél** te moeten toepassen. Vorig jaar was dit nog 12%. In de **groothandel** en bij **bouw loopt dit op tot respectievelijk 10% en 17%**.
- Dat betekent dat van **alle bedrijven**, daar waar er dat nu 25% zijn, er in totaal **30% verwacht over 6 maanden geconfronteerd te worden met economische werkloosheid** in hun bedrijf. Een jaar geleden lag dit op 29%. 70% verwacht dit ook over zes maanden niet.
- **In alle sectoren** zien we de **verwachtingen omtrent economisch werkloosheid stijgen** tussen nu en een half jaar. Bij **productiebedrijven** loopt het percentage bedrijven met economische werkloosheid tegen dan op tot **bijna dan de helft (48%)** en vooral in de **handelssectoren** en de **bouw** zien we een duidelijke **toename**.
- Ook gekeken naar de **grootte van bedrijven** is de **verwachting** van **meer economische werkloosheid algemeen**. **Vanaf 10 werknemers** (vorig jaar vanaf 20 wn.) gaat het om **1 op 3** bedrijven, bij de categorie 50-99 en 100-249 werknemers zelfs respectievelijk meer dan (54%) en bijna (48%) 1 op 2.

2. ARBEIDSMARKTKRAPTE

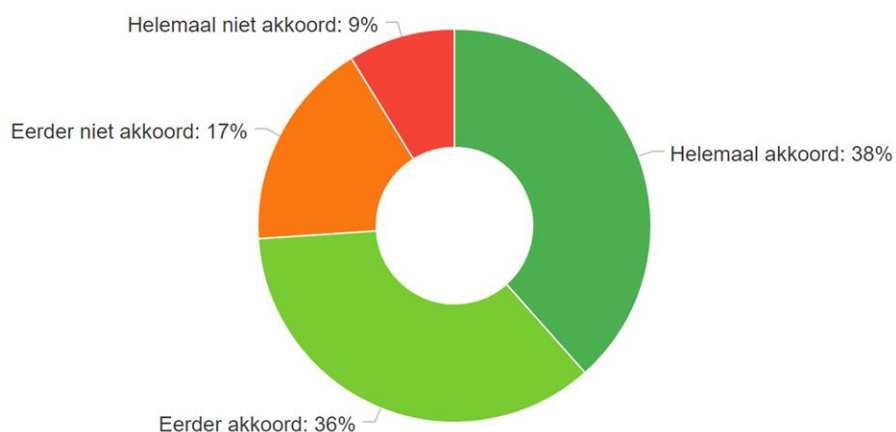
2.1. Lichte daling

In vergelijking met een jaar geleden toen een status quo op 82% werd gemeten, kunnen we stellen dat de arbeidsmarktkrapte voor de Limburgse bedrijven een klein beetje verlicht is. Niettemin geeft nog altijd **3 op 4 Limburgse bedrijven** aan **moeilijkheden** te hebben **om vacatures ingevuld te krijgen** met geschikt personeel.

Ondanks daling (een beetje), blijven Limburgse bedrijven grote moeilijkheden kennen om vacatures in te vullen



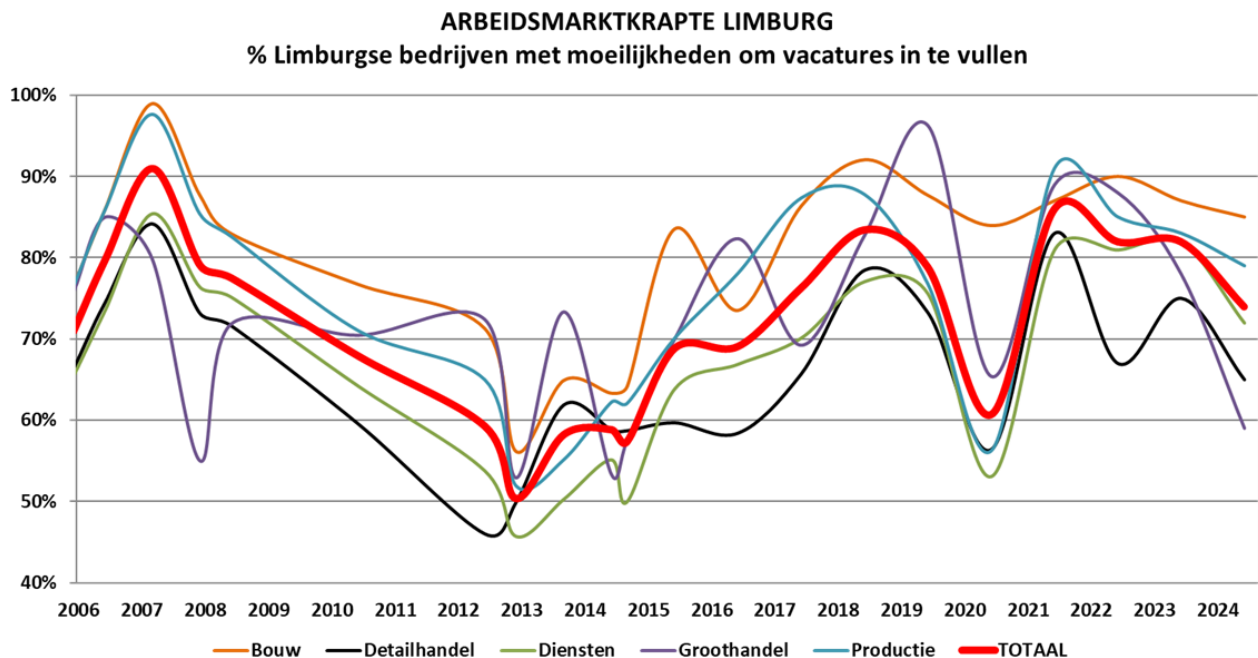
In hoeverre bent u akkoord: "Mijn bedrijf ondervindt op dit moment moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen met geschikt personeel."



Met **74% daalt** de **krapte op de Limburgse arbeidsmarkt licht ten opzichte van een jaar geleden**, toen de meting stabiel bleef op 82%. Zo komt de arbeidsmarktkrapte terug op het niveau van de jaren voor de coronaperiode. In 2017 bedroeg het cijfer 76%.

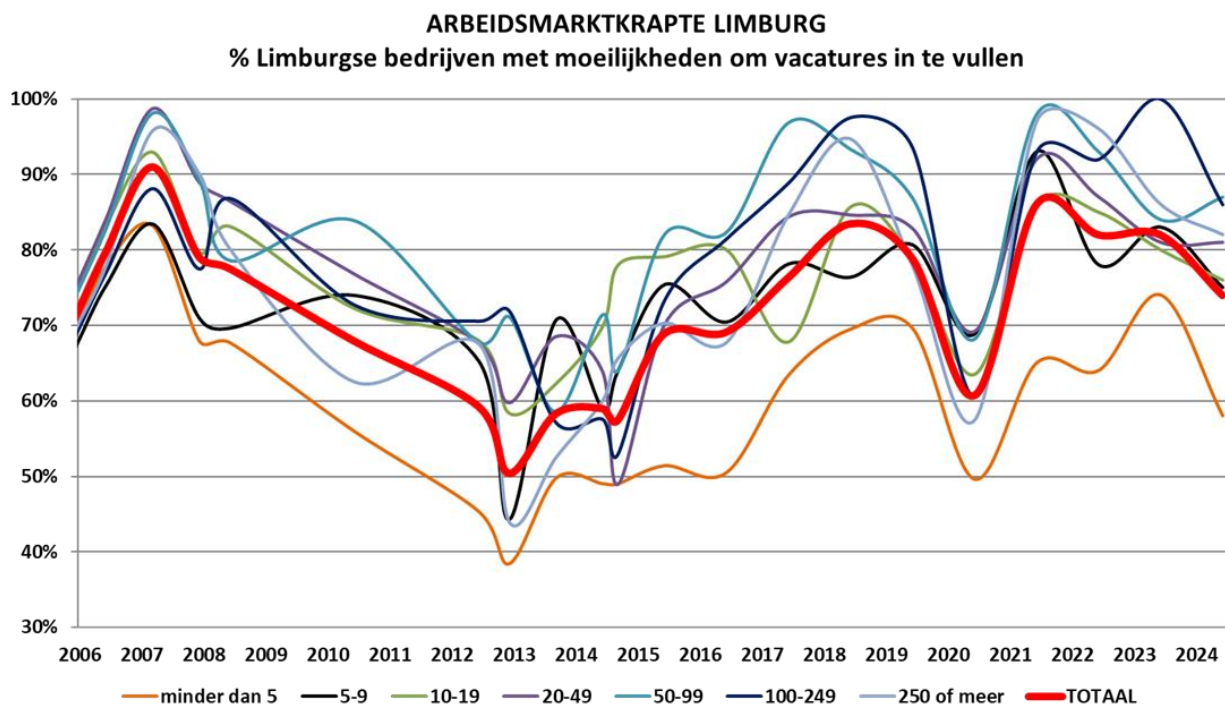
De lichte ontspanning zien we in **sterk verschillende mate** optreden in de verschillende **sectoren**, waardoor de spreiding tussen de sectoren ook groter wordt. De verschillen zijn groter geworden, maar blijven relatief beperkt.

- Zo blijft de arbeidsmarktkrapte veruit het grootst in de **bouwsector**, waar we slechts een daling met 2 procentpunt zien tot **85%**. Ook bij de **productiebedrijven** is de daling eerder minimaal te noemen van 83% vorig jaar naar **79%**.
- In de **groothandel** daarentegen geeft nog 'slechts' **59%** van de bedrijven aan moeilijkheden te kennen om hun vacatures ingevuld te krijgen, de **laagste score van alle sectoren** en een daling met 19 procentpunt. Opvallend gezien de arbeidsmarktkrapte twee jaar geleden in de groothandel met 88% nog het op een na hoogste niveau lag over de sectoren heen.



- In de **detailhandel** en de **dienstensector** is sprake van een ontspanning met 10 procentpunt tot respectievelijk **65%** en **72%**.
- Gekeken naar de **grootte van bedrijven** zien we de arbeidsmarktkrapte het sterkst afnemen bij de kleine bedrijven. Bij de **kleinste** onder hen geeft echter nog **56%** aan problemen te hebben om een vacature ingevuld te krijgen (-16 procentpunt). Bij hun net grotere collega's met **5 tot 9 werknemers** is dat echter al weer **75%**.
- Bij bedrijven met **meer dan 20 werknemers** gaat het steeds om meer dan **4 op 5** bedrijven.
- Bij de KMO-bedrijven met **10 tot 99 werknemers** is er nog **nauwelijks** sprake van enige **ontspanning** qua arbeidsmarktkrapte. De categorie **50-99 werknemers** scoort nog steeds 87%, wat **zelfs een stijging** is met 3 procentpunt.

- De bedrijven met **100 tot 249 werknemers** noteren ook op **86%**, nochtans een daling met 14 procentpunt (vorig jaar scoorde deze categorie 100%). Ook bij de **grootste bedrijven blijft** de arbeidskrapte met 82% op een **hoog niveau** hangen.



- **Gekeken naar regio** zien we dat vooral in **Noord-Limburg** en het **Maasland** de arbeidsmarktkrapte **nauwelijks vermindert** en blijft hangen op respectievelijk 78% en 81%. Het **hoogst** blijft deze echter in **Zuid-Limburg** met 84%.
- Met **69%** kent **Midden-Limburg** **relatief** gezien de **sterkste daling** op vlak van arbeidsmarktkrapte (-11 procentpunt)
- **Groeibedrijven tenslotte, zij die de komende 12 maanden bijkomend willen aanwerven**, melden een lichte ontspanning, maar **blijven het meest uitgesproken moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen hebben: gemiddeld 80%**. Bedrijven die qua personeelsaantal in dalende lijn zitten noteren op 73%, iets meer dan bedrijven die uitgaan van een status quo van het personeelsaantal het komende jaar (70%).

2.2. Sterke rem op groei

De niet aflatende arbeidsmarktkrapte heeft **verstreckende gevolgen** voor de Limburgse bedrijven en de Limburgse welvaart in het algemeen. **2 op 3 bedrijven** stellen dat zij **in hun groei worden geremd** door het onvoldoende (snel) vinden van geschikt personeel.

De groei van mijn **bedrijf wordt geremd** door het **onvoldoende (snel) vinden van geschikt personeel**.

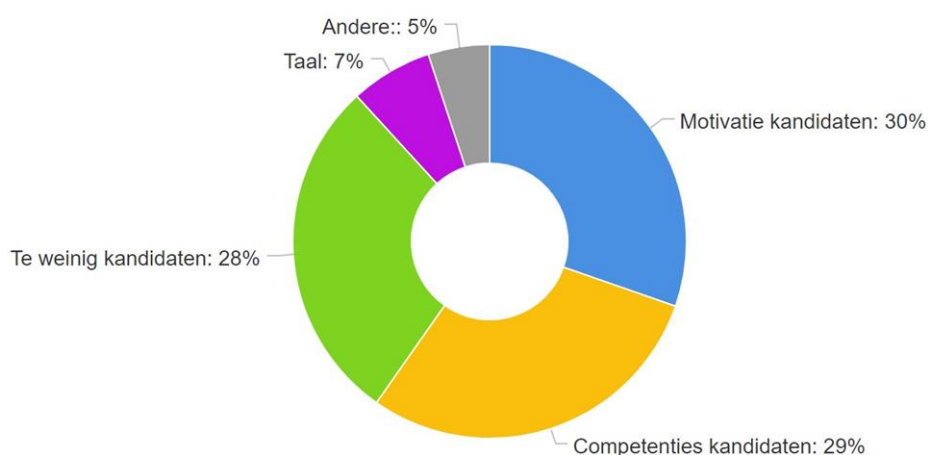
helemaal akkoord	19%	AKKOORD	65%
eerder akkoord	46%		
eerder NIET akkoord	28%	NIET AKKOORD	35%
helemaal NIET akkoord	7%		

- **65%** van alle bedrijven stelt dat de **groei van hun bedrijf wordt afgeremd** door het **niet of onvoldoende snel vinden van geschikt personeel**.
- Nog wat **meer uitgesproken** is dit het geval bij de **bouwbedrijven**, waar ruim **3 op 4** van de bedrijven zegt door het niet (tijdig) vinden van personeel **potentiële groei mis te lopen**.

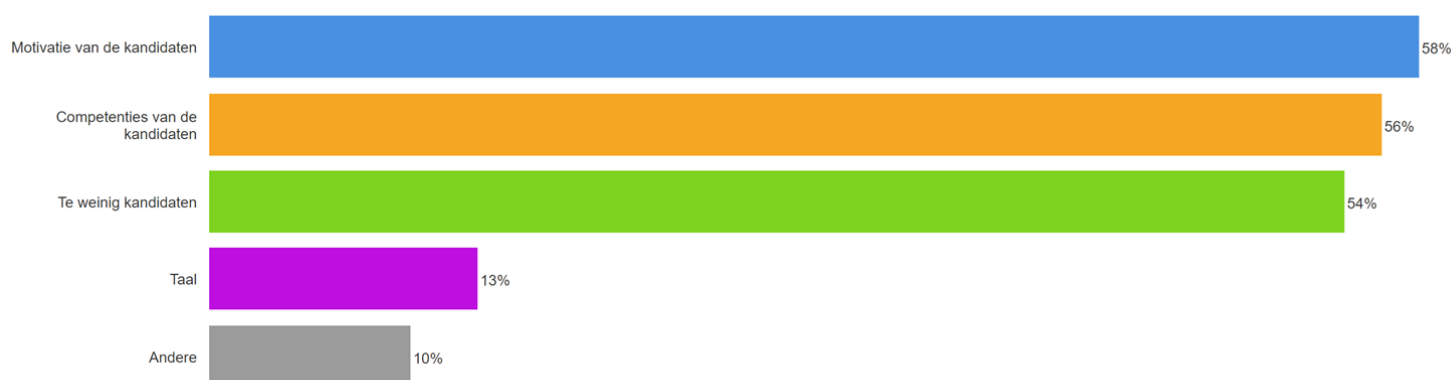
2.3. Drempels waarop bedrijven botsen

Maar welke zijn nu de **voornaamste drempels** waar werkgevers vandaag bij het **invullen van hun vacatures** in de krappe arbeidsmarkt mee botsen? **Drie elementen komen nagenoeg evenwaardig** naar voor.

Welke drempels ondervind je om vacatures in te vullen?



*Noot: de percentages in de grafiek hierboven geven de verhouding weer hoe vaak het antwoord voorkomt op het totaal van alle antwoorden. De respondenten konden meerdere antwoorden aankruisen. **Verderop** hieronder wordt echter aangeduid **hoeveel % van alle respondenten het antwoord heeft aangekruist**.*



De **arbeidsmarktkrapte** bestaat zo blijkt **niet alleen** uit het feit dat er zich **kwantitatief te weinig kandidaten** aanbieden, hetgeen weliswaar door **54%** van de respondenten als een **belangrijke drempel** wordt aangegeven.

Minstens even vaak (56%) gaat het er ook om dat de **competenties van de kandidaten niet matchen of onvoldoende** zijn voor de openstaande jobs.

Maar **door 58%** van de respondenten **nóg net iets meer aangegeven** stellen de Limburgse ondernemers geconfronteerd te worden met **kandidaten** waarbij **eigenlijk vooral motivatie ontbreekt**.

2024		Welke DREMPELS ondervind je om vacatures in te vullen?					
	SECTOR	TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie
Motivatatie van de kandidaten	MOTIVATIE	58%	54%	63%	59%	44%	65%
Competenties van de kandidaten	COMPETENTIES	56%	60%	49%	52%	56%	65%
Te weinig kandidaten	AANTAL	54%	58%	46%	51%	48%	65%
Taal	TAAL	13%	13%	17%	11%	4%	18%
Andere	Andere	10%	10%	9%	13%	12%	4%

In vergelijking met deze drie drempels wordt **taal veel minder vaak als een issue aangeduid** en is het als **drempel van ondergeschikte orde**. Met wat goede wil kan hier vaak wel een mouw gepast worden, getuige het feit dat slechts **7%** van de respondenten dit als een drempel aanvinkt om vacatures ingevuld te krijgen.

Andere elementen die spontaan vermeld worden zijn vooral de **te hoge (loon)kosten** en een **gebrek aan flexibiliteit** in hoofde van de kandidaten.

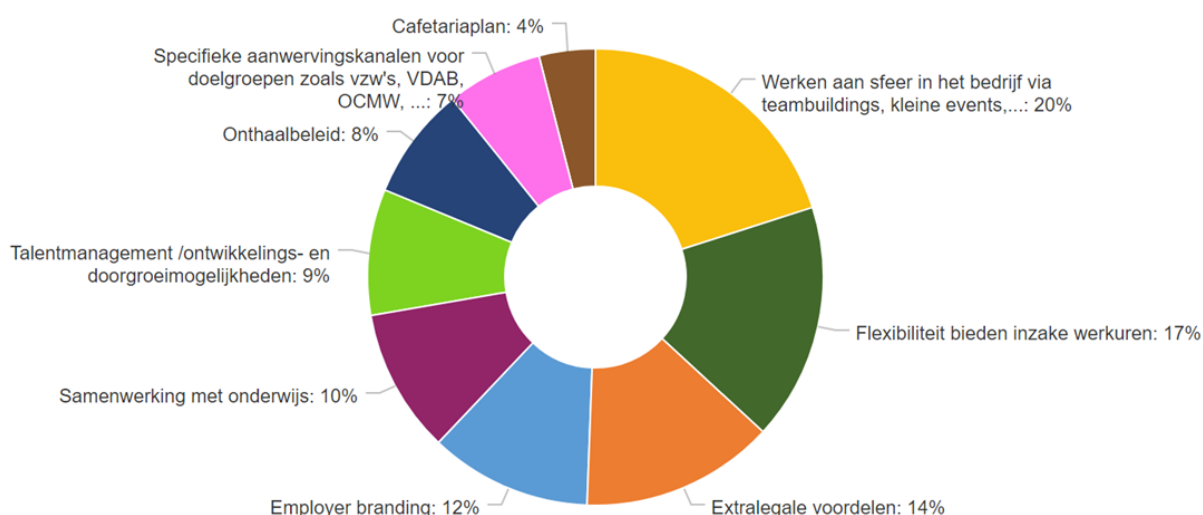
2.4. Creatieve tactieken toegepast door bedrijven

Ondanks een lichte daling blijft de krapte op de Limburgse arbeidsmarkt groot. Door de blijvende moeilijkheden die worden ervaren in de zoektocht naar geschikt personeel, zien de Limburgse bedrijven zich genooddaakt om extra gerichte inspanningen te ondernemen. **Welke tactieken** passen de bedrijven daarom toe om toch kandidaten te rekruteren om hun openstaande vacatures in te vullen? En **hoe creatief** gaan ze daarbij te werk? **In samenwerking met VDAB legden VKW Limburg en UNIZO Limburg de Limburgse bedrijven een aantal mogelijkheden voor.**

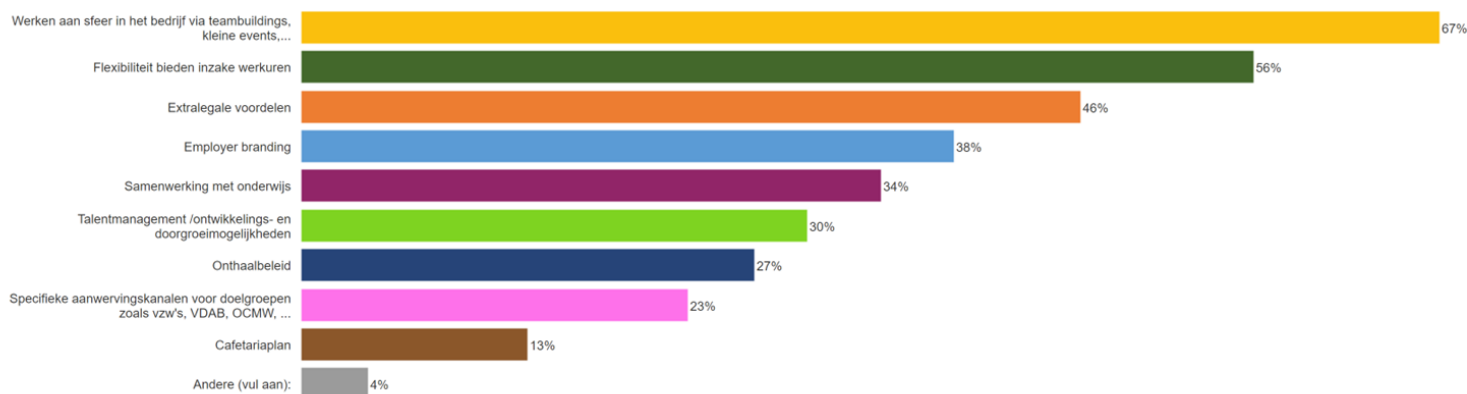
Bedrijven blijken vooral volop te investeren in **werksfeer** en **bedrijfscultuur** (67%) en **employer branding** (38%), maar trachten zich ook te **onderscheiden op vlak van flexibiliteit** (56%), meer nog dan op het vlak van **extralegale voordelen** (46%).

Hoe creatief ga je om met de krapte op de arbeidsmarkt?

Welke tactieken past jouw bedrijf toe om personeel aan te trekken?



*Noot: de percentages in de grafiek hierboven geven de verhouding weer hoe vaak het antwoord voorkomt op het totaal van alle antwoorden. De respondenten konden meerdere antwoorden aankruisen. **Verderop** hieronder wordt echter aangeduid **hoeveel % van alle respondenten het antwoord heeft aangekruist**.*



1 Werken aan sfeer in het bedrijf via teambuildings, kleine events, ... (67% van de bedrijven zet hierop in)

Met **67%** duidelijk op de eerste plaats staat het werken aan een unieke bedrijfscultuur, collegialiteit en werksfeer. Dat kan bv. door middel van personeelsactiviteiten, teambuilding en interne communicatie, door een aangename werkomgeving te creëren, Opvallend: het zijn de **middelgrote KMO's** (10-99 wn.) die zich hier nog meer dan gemiddeld (+80%) op trachten te profileren. Vooral de detailhandel zou hierin nog een tandje kunnen bijsteken.

	2024	Hoe creatief ga je om met de krapte op de arbeidsmarkt? Welke tactieken past jouw bedrijf toe om personeel aan te trekken?							
		AANTAL WERKNEMERS	TOTAAL	minder dan 5	5-9	10-19	20-49	50-99	100-249
Werken aan sfeer in het bedrijf via teambuildings, kleine events,...	werksfeer	67%	46%	50%	73%	84%	87%	67%	69%
Flexibiliteit bieden inzake werkuren	flexibiliteit werkuren	56%	62%	63%	58%	54%	39%	38%	62%
Extralegale voordelen	extralegale voordelen	46%	34%	32%	46%	52%	61%	52%	58%
Employer branding	employer branding	38%	12%	16%	38%	42%	57%	62%	81%
Samenwerking met onderwijs	samenwerking onderwijs	34%	22%	21%	38%	38%	43%	29%	58%
Talentmanagement /ontwikkelings- en doorgroeimogelijkheden	talentmanagement	30%	14%	8%	25%	30%	48%	43%	73%
Onthaalbeleid	onthaalbeleid	27%	6%	18%	25%	26%	35%	43%	62%
Specifieke aanwervingskanalen voor doelgroepen zoals vzw's, VDAB, OCMW, ...	specifieke aanwervingskanalen	23%	14%	11%	29%	20%	22%	29%	46%
Cafetariaplan	cafetariaplan	13%	4%	8%	6%	20%	4%	29%	35%

2 Flexibiliteit bieden inzake werkuren (56%)

Staat afgetekend op de tweede plek. **Ruim meer dan de helft** van de bedrijven tracht het verschil te maken door het aanbieden van extra flexibiliteit op vlak van werkuren. Daarmee scoort dit duidelijk hoger dan het aanbieden van allerlei extralegale voordelen. Inzake flexibiliteit **springt vooral de dienstensector** eruit met 72%. Ook de **kleinste bedrijven en de grootste bedrijven** zetten hier extra op in of kunnen dit makkelijker aanbieden. In de **productiesector** (46%) en vooral de **bouw** (37%) blijkt dit een **stuk moeilijker**.

3 Extralegale voordelen (46%)

4 Employer branding (38%)

Als vierde belangrijke tactiek 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 bijna 4 op 10 van de Limburgse bedrijven concreet mee aan de slag en bij grotere bedrijven, vaak actief in groothandel of productie is dat nog een stuk meer. Bij de grote bedrijven loopt dit cijfer zelfs op tot meer dan 80%.

5 Samenwerking met onderwijs (34%)

Meer dan 3 op 10 van de Limburgse bedrijven zet, **met het oog op het vergemakkelijken van de instroom van valabele werknemers** in het bedrijf, in op een **samenwerking met het onderwijs**. Dat kan zich uiteraard

op tal van manieren uiten, zoals bv. een doorgedreven samenwerking inzake duaal leren, stages, e.d. Vooral de **productiebedrijven** en de **bouwsector** beseffen het nut.

6 Talentmanagement (30%)

3 op 10 bedrijven geeft aan specifiek een **speerpunt** te maken van **talent management**, waarbij **veel aandacht** wordt geschonken aan **ontwikkelingskansen en doorgroeimogelijkheden** van medewerkers. Ook hier wordt door **grote bedrijven** nog een stuk meer op ingezet.

7 Onthaalbeleid (27%)

Hetzelfde geldt ook voor het inzetten op een **uitgewerkt onthaalbeleid**, waar in globo 27% van de bedrijven zich in herkent, maar dat in veel grotere organisaties de standaard is.

8 Specifieke aanwervingskanalen voor doelgroepen (vzw's, VDAB, OCMW, ...)

Iets minder dan een kwart van de Limburgse bedrijven (23%) geeft aan samen te werken met specifieke aanwervingskanalen voor doelgroepen, zoals bepaalde vzw's die hiermee aan de slag zijn of de VDAB. Hier zien we dat **kleinere bedrijven**, maar ook de **bouwsector minder vlot zijn weg** vindt, in tegenstelling tot opnieuw de **grote bedrijven**, **maakbedrijven** en opvallend ook de **detailhandelssector**.

9 Cafetariaplan (13%)

Een **cafetariaplan**, waarbij werknemers de mogelijkheid wordt geboden om volgens eigen behoeften en voorkeuren een deel van hun brutoloon of eindejaarspremie om te zetten in extralegale voordelen is **slechts in 13% van de bedrijven** uit de bevraging in zwang. Ook hier zien we hogere cijfers, tot 35%, naarmate de betreffende organisaties groter worden.

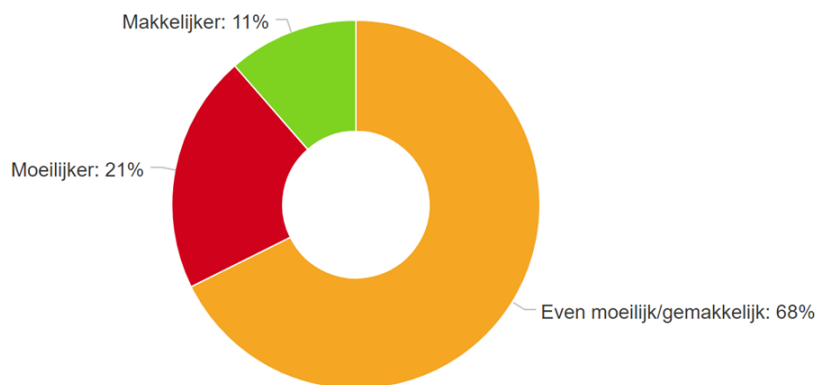
	2024 SECTOR	Hoe creatief ga je om met de krapte op de arbeidsmarkt? Welke tactieken past jouw bedrijf toe om personeel aan te trekken?					
		TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie
Werken aan sfeer in het bedrijf via teambuildings, kleine events,...	werksfeer	67%	71%	35%	71%	75%	74%
Flexibiliteit bieden inzake werkuren	flexibiliteit werkuren	56%	37%	59%	72%	50%	46%
Extralegale voordelen	extralegale voordelen	46%	49%	30%	49%	54%	44%
Employer branding	employer branding	38%	35%	19%	39%	50%	48%
Samenwerking met onderwijs	samenwerking onderwijs	34%	39%	16%	32%	38%	43%
Talentmanagement /ontwikkelings- en doorgroeimogelijkheden	talentmanagement	30%	25%	16%	33%	25%	39%
Onthaalbeleid	onthaalbeleid	27%	33%	11%	20%	42%	35%
Specifieke aanwervingskanalen voor doelgroepen zoals vzw's, VDAB, OCMW, ...	specifieke aanwervingskanalen	23%	16%	27%	22%	17%	30%
Cafetariaplan	cafetariaplan	13%	14%	5%	14%	17%	15%

2.5. Weinig hoop op verbetering

Ondanks dat het tempo van de jobgroei de voorbije twaalf maanden nagenoeg stabiel bleef, geven toch **iets meer bedrijven** aan dat **de invulling van vacatures** in hun bedrijf (een beetje) **minder moeilijk** verliep dan een jaar geleden.

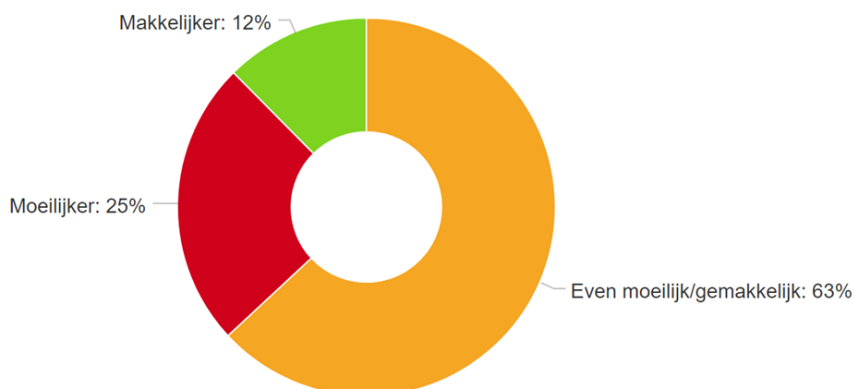
De hogere verwachtingen inzake jobaangroei voor de komende 12 maanden geven bovendien weinig **hoop** dat er op dat vlak de **komende 12 maanden wel een verbetering** inzit. **Slechts een kleine 4 op 10 bedrijven** ziet **extra kansen** om meer of makkelijker talent aan te trekken **door de economische terugval**.

Hoe verloopt over het algemeen de invulling van vacatures in uw bedrijf in vergelijking met 12 maanden geleden?



- **Nauwelijks 11%** van de bedrijven geeft aan dat de invulling van vacatures het afgelopen jaar makkelijker werd. Dat is nagenoeg evenveel als vorig jaar (10%) en nauwelijks meer dan twee jaar geleden (7%). In de **groothandel** was wel 1 op 4 bedrijven die mening toegedaan.
- Daarentegen vindt **1 op 5** bedrijven (21%) dat de **moeilijkheden** om vacatures in te vullen de voorbije tijd juist zijn **toegenomen**. Dat waren er **vorig jaar** met 31% **wel nog duidelijk meer**. Twee jaar geleden ging het zelf nog om 40% van de Limburgse bedrijven. In de **detailhandel** zag meer dan **1 op 3** bedrijven de moeilijkheden toenemen.

Hoe verwacht u dat de invulling van vacatures in uw bedrijf de komende 12 maanden zal evolueren?



- Met **12%** zijn er bovendien nog minder bedrijven dan vorig jaar (toen 13%, het jaar voordien 18%) **overtuigd dat de invulling van vacatures** in de komende 12 maanden **makkelijker** zal verlopen, wat uiteraard mede gedreven kan zijn door de (blijvend) sterkere verwachtingen inzake jobgroei bij bedrijven voor de komende 12 maanden.
- Opvallend is dat de **middelgrote bedrijven** (10 à 99 werknemers) en de **productiebedrijven** hier toch **iets vaker van overtuigd** zijn, met telkens rond de 20% van de respondenten die het toch iets makkelijker verwacht.
- Niettemin zijn er **duidelijk meer bedrijven overtuigd** dat de **moeilijkheden** om vacatures in te vullen **alleen maar verder zullen toenemen. Een kwart van de bedrijven** is die mening toegedaan.

2.6. UITGELICHT: Biedt economische terugval kansen?

Meer dan 4 op 10 bedrijfsleiders stelt dat de economische terugval die zich vandaag voordoet extra kansen biedt om meer of makkelijker talent aan te trekken en bijkomende kandidaten te vinden voor de vacatures die hun bedrijf heeft. Opvallend is dat hierbij slecht 3% 'helemaal akkoord' en 38% 'eerder akkoord' gaat. Bij grote bedrijven (>100 werknemers) en in de productiesector is meer dan de helft deze mening toegedaan;

59% is van deze stelling minder of helemaal niet overtuigd. Vooral kleine bedrijven (> 10 werknemers) zijn dat nog minder.

De economische terugval biedt onverhoopte kansen om meer/makkelijker talent/kandidaten te vinden voor mijn bedrijf.

helemaal akkoord	3%	AKKOORD	41%
eerder akkoord	38%		
eerder NIET akkoord	48%	NIET AKKOORD	59%
helemaal NIET akkoord	11%		

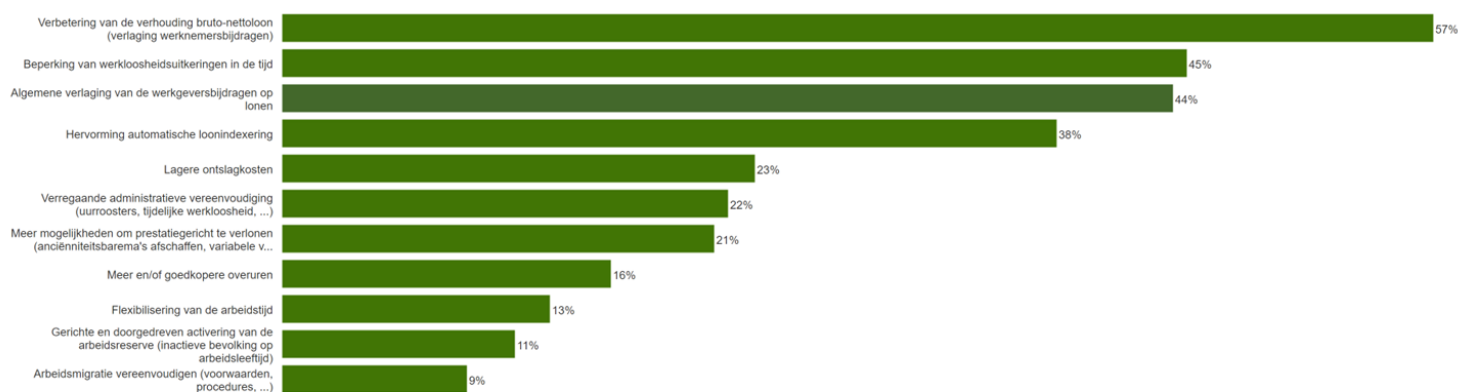
3. MEEST EFFECTVOLLE BELEIDSMATREGELEN EN HERVORMINGEN

Hoewel er de voorbije 12 maanden eerder getemporiseerd werd, blijven de Limburgse bedrijven ervan overtuigd om extra tewerkstellingsaangroei te realiseren in de komende 12 maanden. De arbeidsmarktkrapte blijft op een hoog niveau, mede doordat onze **arbeidsmarkt ernstige gebreken** vertoont. Dringende actie is nodig.

We vroegen de Limburgse bedrijven daarom opnieuw welke **3 beleidsmaatregelen en/of hervormingen** volgens hen (TOP 3) **het meest direct bijdragen** tot een **betere werking van de arbeidsmarkt** en op die manier zullen **leiden tot duurzame (personeels)groei voor bedrijven**.

Het resultaat is zoals hieronder volgt en geldt als een **direct advies aan de onderhandelaars voor het federaal regeerakkoord**, dat liever vandaag dan morgen werk maakt van een drastische hervorming van onze arbeidsmarkt en -regelgeving.

Welke 3 beleidsmaatregelen/hervormingen zouden volgens u het meest bijdragen tot een betere werking van de arbeidsmarkt en duurzame (personeels)groei voor bedrijven:



De percentages geven aan hoeveel respondenten de betreffende maatregel in hun persoonlijke Top 3 aanvinkten.

① **Netto-brutoverhouding loon (57%)***

Lagere werknemersbijdragen: die blijven duidelijk helemaal bovenaan het wensenlijstje van de Limburgse ondernemer staan. Dusdanig dat de grote kloof tussen wat de werkgever aan brutoloon betaalt en wat de werknemers daarvan netto overhouden kleiner wordt en waardoor werken weer meer beloond wordt dan niet-werken. Bemerkt dat deze maatregel zelfs hoger in prioriteit schoor dan een verlaging van de werkgeversbijdragen zelf. 57% van de Limburgse bedrijfsleiders zet deze hervorming in hun Top 3 van meest beleidskrachtige en noodzakelijke maatregelen.

② **Werkloosheidsuitkeringen beperken in de tijd (45%)**

Ook deze noodzakelijke hervorming blijft bovenaan het lijstje staan. Van werkloosheidsuitkeringen die onbeperkt kunnen voortduren gaat totaal geen activerende werking uit. Wanneer blijkt dat meer dan de helft van de werklozenpopulatie al meer dan 2 jaar werkloos is, terwijl het aantal vacatures toch hoog blijft, blijft het meer dan ooit dringend om dit aan te pakken. Maar de beperking in de tijd van de

werkloosheidsuitkeringen zou **vooral ook een sterk en duidelijk maatschappelijk signaal** zijn dat we **veel méér mensen aan de slag nodig hebben en dat dus veel verder reikt dan de mensen die momenteel in werkloosheid zitten op zich.**

*Ad 1

UITGELICHT: Inkomstenverschil werken vs. niet-werken drastisch verhogen

Het **inkomstenverschil tussen werken en niet-werken** moet **drastisch verhoogd** worden. Nagenoeg unaniem, met niet minder dan **97%**, zijn de Limburgse ondernemers en bedrijfsleiders ervan overtuigd dat het **anders onhaalbaar** zal blijven om de noodzakelijke en **beoogde werkzaamheidsgraad van 80% te realiseren** in Limburg en Vlaanderen. Zelden wordt een stelling zo **eensgezind** gesteund.

Zolang het inkomstenverschil tussen werken en niet-werken niet drastisch verhoogd wordt, zal een werkzaamheidsgraad van 80% in Vlaanderen/Limburg onhaalbaar blijven.

helemaal akkoord	70%	AKKOORD	97%
eerder akkoord	27%		
eerder NIET akkoord	2%	NIET AKKOORD	3%
helemaal NIET akkoord	1%		

3 Verlaging werkgeversbijdragen (44%)

Naast het brutoloon, waarvan voor de werknemers netto te weinig overblijft, blijven ook de **patronale lasten die bedrijven bovenop betalen uitermate hoog**. Een **structurele verlaging** van de kost van arbeid is meer dan ooit aan de orde, zeker gezien de in de voorbije jaren weer sterk opgelopen loonkostenhandicap de concurrentiekracht van onze bedrijven blijft wegvreten. Een **permanente verlaging** dringt zich op.

4 Hervorming van de automatische loonindexering (38%)*

De **automatische loonindexering** zoals die vandaag bestaat is onhoudbaar en een van de **belangrijkste oorzaken van onze steeds problematischer wordende concurrentiekracht**. De Limburgse bedrijven dringen er dan ook niet verwonderlijk jaar na jaar steeds meer op aan. Al **38%** vinkte dit aan in zijn Top 3. Minstens een indexering in centen in plaats van procenten of aftopping vanaf een bepaald brutoloon moet bespreekbaar worden.

5 Lagere ontslagkosten (23%)

Werknemers ontslaan blijft in ons land **veel duurder dan in vele andere Europese landen** en is een **belangrijke belemmering voor meer jobs en groei**.

UITGELICHT: Impact automatische loonindexeringen op tewerkstellingsgroei

Over Driekwart van Limburgse bedrijven geeft trouwens aan dat de verwachte nieuwe sterke automatische loonstijgingen door dit systeem de **evolutie van de tewerkstelling in hun bedrijf de komende 12 maanden zal impacteren**.

- **Bijna 4 op 10 bedrijven** (38%) zet door de ongebreidelde loonstijgingen alle **bijkomende aanwervingen stop** (in de detailhandel is dit zelfs meer dan de helft. In **nog eens 2 op 10** bedrijven (21%) betekent de automatische loonindexering dat de **groei en uitbreiding van het aantal werknemers in belangrijke mate wordt afgeremd**.
- Maar de effecten zijn nog groter: **bijna 1 op 7 van de Limburgse bedrijven** (13%) ziet zich door de verdere sterke loonkoststijging **genoodzaakt het personeelsbestand in de komende maanden in te krimpen** en dus mensen te ontslaan. Bij de **productiebedrijven** en de **handelssectoren** ligt dit nog hoger en verwacht **meer dan 1 op 5 een inkrimping** van het aantal medewerkers in hun bedrijf. Ook bij de **grote bedrijven** (100-249 werknemers) is dat het geval.
- Slechts iets meer dan **1 op 4 bedrijven** (28%) **verwacht geen impact** en denkt dat het personeelsaantal in hun bedrijf het komende jaar zal **evolueren zoals het in normale omstandigheden** zou doen.

Met een inflatie van tussen 3 en 4% in 2024 valt een nieuwe stevige automatische loonindexering te verwachten. Dergelijke indexering zal mijn bedrijf er in de komende 12 maanden toe aanzetten om het personeelsbestand:			
72%	IMPACT	trager uit te breiden	21%
		status quo te houden (aanwervingstop)	38%
		in te krimpen	13%
28%	GEEN IMPACT	zal evolueren als anders	28%

6 Verregaande administratieve vereenvoudiging (22%)

Het lijstje van bijkomende administratieve lasten en rapporteringsverplichtingen waarmee werkgevers en bedrijven worden geconfronteerd wordt steeds langer. Ze worden **om de oren geslagen met steeds meer regels, te volgen wetgeving en administratieve rompslomp** die aan het in dienst stellen en houden van personeel verbonden is. Dat dit alles veel **eenvoudiger en flexibeler** kan zonder aan effectiviteit in te boeten, staat vast. Een **gericht actieplan is dan ook meer dan dringend**.

7 Meer mogelijkheden om prestatiegericht te verlonen (21%)

Ook de **uitbreiding van de mogelijkheden om meer prestatiegericht te kunnen verlonen** blijft hoog scoren. **21%** van de bedrijven neemt dit op in zijn top 3 van meest impactvolle maatregelen.

Vandaag zijn er te **weinig mogelijkheden** om het verschil te maken en de **beste werknemers te belonen**.

8 Meer en/of goedkopere overuren 16%

In het verlengde daarvan dienen ook de regelingen rond **overuren verder versoepeld** te worden, eveneens aansluitend bij het volgende punt.

9 Flexibilisering van de arbeidstijd (13%)

Ook het bieden van **meer, betere en bredere mogelijkheden om de arbeidstijd flexibel te organiseren op maat van én in overleg tussen werknemers en bedrijven** blijft een belangrijke vraag van veel werkgevers.

10 Gerichte en doorgedreven activering van de arbeidsreserve (11%)

Zonder **meer en veel verregaandere maatregelen** om inactieven op beroepsactieve leeftijd aan te zetten om **(terug) aan het werk** te gaan, is het door de regering **voorgestelde objectief** van een **werkzaamheidsgraad van 80%** een **utopie**.

11 Arbeidsmigratie vereenvoudigen (9%)

Tenslotte wordt het steeds belangrijker (de helft vaker in de Top 3 vermeld!) om **het aantrekken van talent uit het buitenland** (arbeidsmigratie) te **vereenvoudigen**, zowel qua voorwaarden (uitbreiding knelpuntberoepen, minder beperkingen,...), procedures als omkadering (o.a. huisvesting).

	2024	Welke 3 beleidsmaatregelen/hervormingen zouden volgens u het meest bijdragen tot een betere werking van de arbeidsmarkt en duurzame (personeels)groei voor bedrijven (% in TOP 3):						2023	%	Rank	2022
		SECTOR	TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel				
Verbetering van de verhouding bruto-nettoloon (verlaging werknemersbijdragen)	netto-bruto	57%	58%	67%	53%	59%	52%	53%	↗	=	56%
Beperking van werkloosheidsuitkeringen in de tijd	werkloosheidsuitkering beperkt in tijd	45%	42%	47%	43%	52%	46%	49%	↘	=	64%
Algemene verlaging van de werkgeversbijdragen op lonen	lagere patronale bijdragen	44%	46%	53%	46%	33%	36%	44%	→	=	43%
Hervorming automatische loonindexering	hervorming index	38%	31%	33%	44%	22%	48%	35%	↗	=	29%
Lagere ontslagkosten	ontslagkosten	23%	29%	28%	20%	22%	20%	29%	↘	=	20%
Verregaande administratieve vereenvoudiging (uurroosters, tijdelijke werkloosheid, ...)	vereenvoudiging personeelsadministratie	22%	29%	16%	18%	22%	25%	17%	↗	+1	15%
Meer mogelijkheden om prestatiegericht te verlonen (anciënniteitsbarema's afschaffen, variabele verloning, meer ruimte voor bonusregelingen, ...)	variabele verloning	21%	15%	14%	26%	41%	16%	21%	→	-1	21%
Meer en/of goedkopere overuren	overuren	16%	14%	14%	17%	15%	20%	15%	↗	+2	12%
Flexibilisering van de arbeidstijd	flexibilisering arbeidstijd	13%	12%	12%	15%	15%	11%	16%	↘	-1	15%
Gerichte en doorgedreven activering van de arbeidsreserve (inactieve bevolking op arbeidsleeftijd)	activering	11%	11%	9%	10%	15%	16%	16%	↘	-1	24%
Arbeidsmigratie vereenvoudigen (voorwaarden, procedures, ...)	vereenvoudiging arbeidsmigratie	9%	12%	7%	9%	4%	11%	6%	↗	=	/