

PERSBERICHT

Hasselt, donderdag 15 april 2021

Gezamenlijk onderzoek VKW Limburg, Provincie Limburg en POM Limburg

Limburgse bedrijven voeren een open en inclusief recruiteringsbeleid

Nog veel groeipotentieel in samenwerking reguliere en sociale economie

VKW Limburg, de provincie Limburg en POM Limburg organiseerden een gezamenlijk bevraging van het tewerkstellingsbeleid van de Limburgse bedrijven. Hieruit blijkt dat kennis en ervaring meer dan ooit bepalend zijn voor het vinden van een job. Laaggeschoolden vallen dus meer en meer uit de economische en hierdoor ook uit de maatschappelijke boot. Ervaring loont dan weer. Het is een misvatting dat bedrijven 55+’ers geen kansen zouden geven. 80 % van de Limburgse bedrijven is ervan overtuigd dat die ervaring zeker kan renderen. Een belangrijke conclusie is ook dat de Limburgse bedrijven open staan voor de kansengroepen of mensen die moeilijker een job kunnen vinden. De samenwerking tussen de reguliere en de sociale economie kan nog beter.

Ruben Lemmens, gedelegeerd bestuurder VKW Limburg: *“De onderzoeksresultaten tonen dat de Limburgse bedrijven een heel open recruiteringsbeleid toepassen. Bedrijven worden, ondanks de economische realiteit van de coronacrisis, nog altijd geconfronteerd met een schaarste aan geschikte arbeidskrachten. In tegenstelling tot wat werd voorspeld, zien we voorlopig nog geen oplopende werkloosheidcijfers en zijn werknemers momenteel ook minder geneigd van job te veranderen, wat voor groeibedrijven het probleem nog versterkt.”*

Gedeputeerde van economie en POM-voorzitter Tom Vandeput: *“Limburg heeft nog een grote arbeidsmarktreserve die nu niet wordt benut. Hierdoor blijft de werkzaamheidsgraad in onze provincie te laag. Met SALKturbo en de 75 miljoen euro ESF-middelen gaan we de komende jaren gebruiken om een doorbraak richting een inclusieve economie te realiseren. Meer Limburgers duurzaam aan het werk en een daling van de werkloosheid is de ambitie.”*

Een diploma leidt tot een bank vooruit op de arbeidsmarkt

Ongeschoolde of laaggeschoolde jobs blijken steeds minder voorhanden en verdwijnen stilaan in de Limburgse bedrijven. Gevraagd in welke mate er in het bedrijf (nog) jobs zijn waarvoor geen of weinig scholing nodig is, antwoordt 42% dat er in het bedrijf géén enkele laaggeschoolde job is en nog eens 24% dat het om minder dan 10% van alle arbeidsplaatsen gaat. Een derde van de bedrijven

heeft meer dan 1 op 10 laaggeschoolde jobs voorhanden. In slechts 5% van de bedrijven is meer dan de helft van de jobs laaggeschoold. **Gemiddeld vergt nog amper 1 op 8 van de jobs in de ondervraagde Limburgse bedrijven geen of weinig scholing.** Het grootste aandeel laaggeschoolde jobs blijft over in de **logistieke sector**: 28%. Maar ook in deze sector stelt 27% dat er in hun bedrijf geen laaggeschoolde jobs meer bestaan (maakindustrie: 24%).

Gedeputeerde van economie en POM-voorzitter Tom Vandeput: *“Kennis of een diploma worden dus meer en meer cruciaal voor het uitbouwen van een succesvolle loopbaan. 11 % van de Limburgse schoolverlaters verlaat de middelbare school echter zonder diploma. In sommige gemeenten stijgt dit zelfs tot meer dan 17,6%. Deze jongeren hebben minder kansen op de arbeidsmarkt, om de eenvoudige reden dat de Limburgse economie minder jobs voor laaggeschoolden heeft en niet omdat de Limburgse bedrijven hen geen kansen geeft. Het gevolg is dat bij de VDAB bijna 46 % van de Limburgse werkzoekenden (10.893 laaggeschoolde werkzoekenden) laaggeschoold is. De cijfers liggen veel hoger omdat vele jongeren zich zelfs niet meer registreren bij de VDAB. Veel talent gaat hierdoor verloren en ook onze werkzaamheidsgraad blijft hierdoor veel te laag. In SALKturbo zijn er alvast vele projectaanmeldingen die hierop inzetten.”*

Eerbied voor grijze haren

Ruben Lemmens, gedelegeerd bestuurder VKW Limburg: *“In tegenstelling tot wat vaak verondersteld wordt, blijken de **Limburgse bedrijven uitermate positief te staan tegenover de aanwerving van oudere werknemers.** Het besef dat hun talent en expertise onze bedrijven nog veel diensten kan bewijzen, blijkt zeer groot. Zo geeft **93% aan graag 55+’ers aan te werven, mits ze over de juiste expertise beschikken en 82% is ervan overtuigd dat 55+’ers een grote meerwaarde vormen voor het bedrijf.**”*

63% gaat bovendien niét akkoord met de stelling dat de kostprijs van 55+’ers veelal niet in verhouding staat tot de ervaring of expertise die ze meebrengen. Slechts 30% gaat mee in de redenering dat het verlagen van de kost van 55+’ers voor ondernemingen de enige manier is om hen in het bedrijf te kunnen houden. Leeftijd maakt ook geen verschil inzake opleidingskansen: in nagenoeg alle bedrijven (96%) krijgen 55+’ers de kans om zich bij te scholen.

Wisselend beeld van evolutie prestatieniveau van nieuwe werknemers

Anderzijds beseffen de Limburgse bedrijven dat nieuwe werknemers de nodige inwerktijd nodig hebben in hun nieuwe job. **Gemiddeld verwachten bedrijven volledig rendement van nieuwe werknemers na 20 weken.** Voor arbeiders is dat met 16 weken sneller dan voor bedienden, waar die gemiddeld pas na 24 weken op kruissnelheid komen. De verwachtingen op dit vlak **lopen wel sterk uiteen van bedrijf tot bedrijf** en zullen wellicht ook sterk verschillen van job tot job. Zo stelt 3 à 4% van bedrijven meteen volledig rendement te verwachten, daar waar respectievelijk 9% en 21% van de bedrijven dat pas na meer dan een jaar denkt te kunnen vergen van hun arbeiders of bedienden. Voor bediendenjobs verwacht meer dan de helft zelfs pas na zes maanden of later vol rendement.

Groeipotentieel voor samenwerking tussen reguliere en sociale economie

Uit de bevraging blijkt dat de samenwerking tussen de reguliere en sociale economie nog veel groeipotentieel heeft. **Slechts 1 op 4 ondernemers** geeft aan regelmatig **samen te werken** met een of meerdere **invoegbedrijven**. Deze bedrijven zijn gericht op de opleiding en begeleiding van personen uit de kansengroepen met het oog op een duurzame tewerkstelling in het reguliere arbeidscircuit.

Ook de samenwerking met **maatwerkbedrijven** kan beter. Slechts **36% van de bedrijven** geeft aan structureel of regelmatig met een maatwerkbedrijf samen te werken. Nochtans vindt **53%** het een **realistische optie** om dat te doen. *Maatwerkbedrijven* zijn, in tegenstelling tot invoegbedrijven, erop gericht tewerkstelling te bieden aan mensen die veelal niet in het 'reguliere' arbeidscircuit terecht kunnen (bv. Bewel). Dat kan door bv. bepaalde taken uit te besteden of zelfs in het eigen bedrijf, door middel van een 'enclave' van het maatwerkbedrijf. Het verschil in rendement bij de maatwerkbedrijven wordt opgevangen door de Vlaamse en federale loonsubsidies. Die worden door de meeste reguliere bedrijven niet als ontwrichtend of **concurrentievervalsend** voor de eigen sector of bedrijf ervaren. Slechts **15%** vindt van wel. Hoewel hier dus soms wel de nodige vragen bij worden gesteld, lijkt dit vooral in specifieke (niche)sectoren te spelen.

Gedeputeerde van Economie Tom Vandeput: *"Er is nog veel **groeipotentieel voor samenwerking tussen de reguliere en sociale economie**, zo blijkt uit de bevraging. Een maatwerkbedrijf kan een perfecte businesspartner van een regulier bedrijf zijn. Outsourcing van opdrachten is perfect mogelijk omdat de maatwerkbedrijven dezelfde productiekwaliteit van een inhouse-productie garanderen. De kloof lijkt eerder te verklaren door vooroordelen of onvoldoende bekend. We denken eraan een digitaal platform te creëren als een soort open marktplaats om vraag en aanbod van de sociale en reguliere economie beter te kunnen matchen."*

Inclusie nu reeds aanwezig op de werkvloer

In het onderzoek polsten we ook **in welke mate de Limburgse bedrijven mensen** die omwille van diverse oorzaken kampen met een **bepaalde afstand tot arbeidsmarkt vandaag reeds inzetten** of voor de aanwerving ervan **open staan**. Of daarentegen aangeven dat dit voor bepaalde **kansengroepen in de specifieke situatie van hun bedrijf of sector toch als zeer moeilijk** wordt aanzien.

- Ruim **1 op 3 bedrijven** heeft vandaag een werknemer **in dienst** met een **taalachterstand**. In totaal staat **70% hiervoor open** ('in dienst', 'nog niet het geval, maar staan er zeker voor open' en 'is in ons bedrijf zeker niet uitgesloten'). Daar staat tegenover dat **30%** aangeeft dat dit in hun bedrijfssituatie **toch erg moeilijk** zou zijn.
- Het **meest 'open-minded'** staan bedrijven tegenover **langdurig werkzoekenden: 87%**. Toch heeft slechts **21% reeds** mensen **aangeworven** die al meer dan 2 jaar werkloos waren.
- **71%** staat **open voor de aanwerving van** mensen met een **fysieke arbeidshandicap** (bv. slechtziend, hoorproblemen, fysieke handicap, ...). Bijna **1 op 4** heeft een werknemer met een

fysieke handicap **in dienst**. 29% van de bedrijven stelt dat dit praktisch gezien moeilijk haalbaar zou zijn.

- **12%** van de Limburgse bedrijven geeft aan iemand **aangeworven** te hebben met een **voorlopige verblijfsvergunning**. Toch staat in totaal **60%** hier voor **open**.
- De kansengroepen die vandaag het **minst vertegenwoordigd** zijn op de Limburgse werkvloer zijn **ex-gedetineerden** (6%) en **'probleemjongeren'** (4%). Toch zouden ook **hier 3 op 5 bedrijven bereid** zijn hen een kans te bieden.
- Het **minst voor de hand liggend** vinden bedrijven de aanwerving van **mensen met een psychische of sociale arbeidsbeperking**. **45%** van bedrijven schat dit in als **moeilijk realiseerbaar** in de praktijk van het bedrijf. Toch heeft niet minder dan **14% van de Limburgse bedrijven** al iemand **in dienst** die aan zo'n profiel beantwoordt.

Ruben Lemmens, gedelegeerd bestuurder VKW Limburg besluit: *"Het is dus, nu meer dan ooit, kwestie om niet te talmen met de nodige arbeidsmarkthervormingen die meer mensen aanzet om zich bij te scholen én aan de slag te gaan. Er is nog heel wat ongebruikte arbeidsreserve, die we zo snel mogelijk moeten activeren. Denken we bijvoorbeeld aan een 'mind switch' inzake ziekte en invaliditeit, uitkeringen in combinatie met werk, doorstroom naar werk van SWT'ers, het ontmoedigen van de uittrede van 55+'ers en jonge moeders uit de arbeidsmarkt, het activeren van huisvrouwen, ... Maar onze bedrijven hebben er uiteraard ook alle belang bij om het inzetbare arbeidspotentieel zo vrank en vrij mogelijk te overschouwen en in te zetten. Een breed en sterk uitgebouwd personeelsbeleid dat enerzijds inzet op talentontwikkeling, levenslang leren en opleiding. Maar dat ook oog heeft voor diversiteit en de inclusie van 'verborgen' talent. Dat is een niet te onderschatten instrument om de krapte beter het hoofd te bieden en het beschikbare arbeidspotentieel te maximaliseren."*

----- einde persbericht -----

Voor meer informatie kan u contact opnemen met:

Provincie Limburg:

Tom Vandeput

011 23 70 43

VKW Limburg:

Gert Schreurs

communicatiemanager

011 24 95 05

gert.schreurs@vkwlimburg.be

Johan Schildermans

manager belangenverdediging en kennis

011 24 95 09

johan.schildermans@vkwlimburg.be