

Meer dan de helft van de Limburgse kmo's wil extra personeel aanwerven in de komende zes maanden

Eerste halfjaarlijkse kmo werkbarometer van Acerta, VKW Limburg en Etion Limburg ziet 5 pijnpunten:

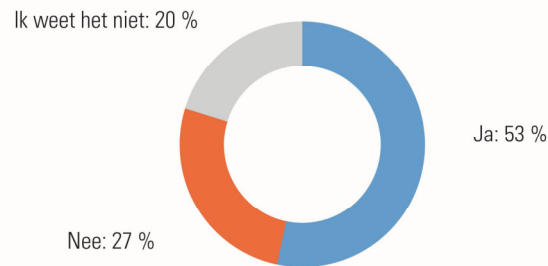
- Slechts 19 % van de Limburgse kmo's heeft een dedicated hr-verantwoordelijke
- 2 op 3 heeft geen zicht op loonvoorwaarden van de concurrentie
- Budgetneutrale extralegale voordelen zijn vaak onbekend bij kmo's
- Minder dan de helft van de Limburgse kmo's voert systematisch evaluatiegesprekken met medewerkers
- Structureel telewerk is weinig realistisch voor twee op de drie kmo's

Brussel/Hasselt 13 juni 2021 – 53 % van de Limburgse kmo's zal binnen de zes maanden extra mensen aanwerven, maar 63,4 % van die kleine en middelgrote werkgevers in de provincie zal worstelen om goed personeel te vinden. 1 op 3 Limburgse kmo's heeft geen hr-verantwoordelijke in dienst die - al dan niet deeltijds - hr-taken op zich neemt en 2 op 3 heeft geen zicht op wat concurrerende bedrijven bereid zijn hun talenten te betalen. Opvallend is ook dat onze kmo's budgetneutrale verloningsmogelijkheden vaak niet kennen en dus links laten liggen om nieuw talent aan te trekken of bestaande talenten aan boord te houden. De uitdagingen waar de Limburgse kmo's voor staan zijn daarmee grotendeels dezelfde als die van de Belgische kmo's algemeen. Dat alles blijkt uit de allereerste kmo werkbarometer van hr-dienstenbedrijf Acerta en werkgeversorganisaties VKW Limburg en Etion.

53 % Limburgse kmo-werkgevers zal binnen de zes maanden aanwerven, vooral vaste contracten

53 % van de kmo's in Limburg geeft na een jaar corona aan binnen de zes maanden mensen te zullen aanwerven, 20 % wacht nog af, 27 % zal het volgende halfjaar niet aanwerven; hun prognose is daarmee nog een stukje positiever dan de nationale tendens (resp. 46%, 17% en 37%). De geplande aanwervingen zijn duurzaam: er wordt vooral gedacht aan vaste contracten van onbepaalde duur (83 % noemt die); naast uitzendarbeid (42%) en vaste contracten van bepaalde duur (15%). Dat zijn de cijfers voor Limburg uit de eerste kmo werkbarometer die vanaf nu om de zes maanden zal worden uitgerold door initiatiefnemers Acerta, Etion en VKW Limburg.

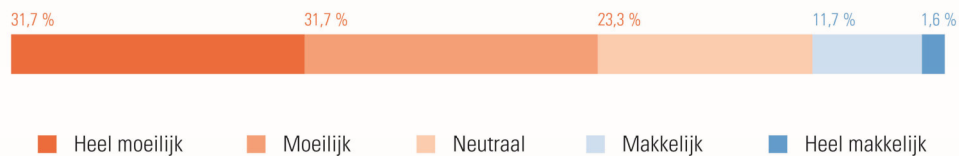
Zijn jullie van plan bijkomend personeel aan te werven de komende zes maanden?



Figuur 1: Prognose aanwervingen volgende 6 maanden kmo's Limburg - kmo-werkbarometer Acerta 2021

Van de Limburgse kmo's die rekruteringsplannen hebben, meent 63,4 % dat het moeilijk wordt om geschikt personeel te vinden.

Hoe makkelijk zal je de komende zes maanden het geschikte personeel kunnen aantrekken?



Figuur 2: Inschatting rekruteringssucces Limburgse kmo's - kmo-werkbarometer Acerta 2021

Wellicht is het beseft dat er nog altijd een arbeidskrachte is, dat werkgevers hun verwachtingen doet bijstellen.

Fit met bedrijfscultuur belangrijker dan 100 % match met de vacature

Een fit met de bedrijfscultuur en de teamgeest achten kmo's vandaag belangrijker dan een 100 % match met het vooropgestelde profiel. Bij bedienden en arbeiders is een fit met de bedrijfscultuur bij 92,7 % (bedienden) en 88,4 % (arbeiders) van de kmo's (zeer) belangrijk. Een fit met de teamgeest is bij 98,2 % (bedienden) en 93 % (arbeiders) (zeer) belangrijk. Terwijl iemand die zo goed als 100 % overeenkomt met het gezochte profiel 'maar' voor 65,5 % (bedienden) en zelfs 46,6 % (arbeiders) van de kmo's (zeer) belangrijk is.

Naar de functie kunnen toegroeien is meer een doel dan de kennis en vaardigheden al hebben, zo blijkt uit deze resultaten van de gerichte bevraging. Gert Mertens, kantoordirecteur Acerta Hasselt: "Misschien is de ingesteldheid bij rekruteerders niet alleen ingegeven door het realiteitsbesef dat er arbeidskrachte is, misschien is het ook ingezonken dat een (voor)opleiding hoe dan ook altijd zal moeten worden gevolgd door bijscholingen en trainingen achteraf. Als het echt zo is dat we levenslang leren als een evidentie voor de arbeidsmarkt zijn gaan beschouwen, hebben we een hele goede zaak gedaan. Attitude en competenties zouden sowieso voorrang moeten krijgen op kennis, want het is gemakkelijker om kennis bij te sturen dan attitudes."

Opvallend is dat kennis en skills blijkbaar niet de belangrijkste criteria zijn bij een aanwerving. Ruben Lemmens, gedelegeerd bestuurder VKW Limburg: *“De idee van de witte raaf heeft bij veel kmo’s intussen plaats geruimd voor een focus op bedrijfscultuur en teamgeest. Attitude, waarden en ingesteldheid vormen een basis voor leerbereidheid en dat is vandaag doorslaggevend dan vakkennis en technische skills. Die kunnen immers met de nodige opleiding worden bijgewerkt. Uit eigen onderzoek eerder dit jaar maakten we reeds op dat Limburgse werkgevers ervan uitgaan dat nieuwe medewerkers gemiddeld pas na 20 weken volledig rendement halen. Dat betekent dat kmo’s tijdig actie moeten ondernemen wanneer ze extra mankracht nodig hebben en vergt een nauwe betrokkenheid van al aanwezige collega’s. Rekruteren moet dus goed worden voorbereid en begeleid.”*

Helpt Limburgse kmo’s zal geen medewerkers moeten ontslaan binnen de zes maanden

49 % van de Limburgse kmo’s geeft aan geen medewerkers te ontslaan binnen de 6 maanden. 29 % vindt het te vroeg om hierover uitsluitsel te geven. 13 % denkt vaste contracten van onbepaalde duur te zullen moeten ontslaan, 4 % kijkt naar de stopzetting van interimarbeid. Maar ook pensioenen en tijdelijke stages zullen oorzaak zijn van een afscheid van medewerkers binnen het halfjaar. Over hoeveel medewerkers het zou gaan, werd niet bevraagd.

66 % heeft geen zicht op verloning bij de concurrentie

Je zou denken dat bedrijven die versterking zoeken en die beseffen dat het moeilijk wordt om die te vinden, een goed zicht (willen) hebben op hun positie op de arbeidsmarkt, bv. qua verloning. Zijn de salarissen die ze hanteren van dien aard dat ze mensen zullen aantrekken en/of overtuigen? 66 % van de Limburgse kmo’s erkent echter dat (in)zicht niet te hebben. 37 % daarvan zou die informatie wel graag willen.

Extralegale voordelen: nog heel wat opportuniteiten

Limburgse kmo’s noemen de optimalisatie van hun loonbeleid als belangrijkste (19,4 %) manier om eventuele ontslagen te voorkomen. Ruben Lemmens (VKW Limburg): *“Een loonbeleid gaat echter niet over salaris alleen en voor een werkgever gaat het uiteraard ook om de loonkost. De verhouding tussen wat een werknemer netto overhoudt en wat de werkgever dient te betalen is in ons land immers serieus scheefgetrokken. Iedere extra euro netto dient (drie)dubbel en dik betaald. Het goede nieuws is dat er op dat vlak nog mogelijkheden zijn voor kmo’s om hun positie op de arbeidsmarkt te verscherpen. Er zijn vaak nog heel wat onbenutte opportuniteiten om extralegale voordelen aan te bieden op een voor de werkgever budgetneutrale manier. Denk bijvoorbeeld aan manieren om de eindejaarspremie om te zetten in fiscaal vriendelijkere voordelen, zoals de fietslease. Bij grotere bedrijven zijn dergelijke programma’s al vaker ingeburgerd, maar bij kmo’s zijn ze vaak nog onbekend. Of worden ze als te omslachtig beschouwd. Nochtans kan een geoptimaliseerd loonbeleid perfect op maat van een kmo, zonder zware administratieve lasten.”*

Van 20% naar 35% structureel thuiswerk bij kmo’s

20 % van de kmo’s in Limburg heeft al een structureel thuiswerkbeleid, 2% daarvan wil hun structureel thuiswerk zelfs uitbreiden. 16 % is van plan structureel thuiswerk in te voeren. Kmo’s die geen thuiswerk hebben en dit ook in de toekomst niet zullen invoeren, geven als hoofdreden aan dat de functies van de medewerkers er zich niet toe lenen (65 %). Gert Mertens (Acerta): *“Thuiswerk is uiteraard niet altijd en niet voor iedereen in elke sector haalbaar, maar de coronapandemie heeft ons tenminste geleerd dat er soms een duwtje nodig is om vaste paden te verlaten, is het niet naar thuiswerk, dan naar andere ‘nieuwigheden’, wij denken bijvoorbeeld aan werknemers delen. Daar liggen zeker nog mogelijkheden voor kmo’s.”*

In 48 % kmo’s geen systematische evaluatie

Nog een bevinding uit de kmo-werkbarometer: in 48 % van de Limburgse kmo’s worden niet systematisch evaluatiegesprekken georganiseerd – ze doen daarmee iets beter dan de Belgische kmo’s algemeen (53% heeft die niet). Gert Mertens: *“Nochtans is het belangrijk om evaluatiegesprekken te voeren, met alle medewerkers, ook de nieuwkomers. Tijdens deze gesprekken kan je terugblikken op de voorbije periode én ook vooruitkijken. Deze gesprekken gaan verder en dieper dan louter informele*

gesprekken en zorgen voor meer gemotiveerde medewerkers en een hogere retentie binnen je organisatie.”

43 % van de Limburgse kmo's wil hr-beleid grotere rol geven

Natuurlijk vraagt het een inspanning om een innovatief hr-beleid te voeren en daar alles uit te halen. Zijn kmo's bereid die inspanning te doen? 44,4 % van de Limburgse kmo's schat de rol van personeelsbeleid voor de algemene strategie in als groot tot zeer groot; 43 % zou personeelsbeleid graag een grotere rol zien spelen. Ook dat ligt hoger dan elders in het land. Tegelijk is hr meestal (41 %) een deeltaak van een medewerker, niet zelden van de bedrijfsleider zelf. In 19 % van de kmo's in Limburg is er een dedicated hr-verantwoordelijke.

Over de cijfers

De gegevens zijn het resultaat van de eerste kmo-barometer die Acerta in samenwerking met de werkgeversorganisaties Etion en VKW Limburg vanaf nu twee keer per jaar zal organiseren onder kmo-werkgevers (minder dan 100 werknemers). Aan deze eerste editie van het voorjaar 2021 (3-18 mei 2021) namen 690 respondenten-kmo's deel, waarvan 127 uit Limburg.

Over ACERTA

ACERTA is als hr-dienstengroep in België gespecialiseerd in het advies, de informatisering en de verwerking van administratieve processen rond loonverwerking, sociale zekerheid, vestigingsformaliteiten en de professionalisering van het hr-beleid. De groep ondersteunt ondernemers en organisaties in elke groeifase en bij elk hr-proces. De kracht van mensen, daar draait het om bij ACERTA. ACERTA wil zijn mensen optimaal inzetten om zo het menselijk kapitaal van ondernemingen te optimaliseren. Daarbij is ACERTA een partner voor starters, zelfstandigen en vrije beroepen, kmo's en hr-professionals in privéondernemingen en overheidsinstellingen.

ACERTA telt meer dan 1400 medewerkers, verdeeld over 28 kantoren in Vlaanderen, Brussel en Wallonië. Meer dan 1 starter op 5 passeert effectief langs ACERTA's ondernemingsloketten. De groep beheert het statuut van 1 zelfstandige op 3 en 1 organisatie op 4 maakt gebruik van haar hr- en/of payrolloplossingen.

Over VKW Limburg

VKW Limburg is een ongebonden werkgeversorganisatie waar meer dan 2000 eindbeslissers van bedrijven zich thuis voelen. Een selectief netwerk dat al meer dan 80 jaar met stijl en in vertrouwen bedrijven verbindt, belangen verdedigt en ondernemen versterkt.

www.vkwlimburg.be

Over Etion

ETION is het forum voor geëngageerd ondernemen. 5.000 ondernemers en beslissingsnemers uit organisaties in Vlaanderen en Brussel ontmoeten er elkaar. Centraal staat het uitwisselen van ervaringen en het versterken van kennis over waardengedreven ondernemerschap en duurzaam succes. Binnen ETION is een denktank actief die hiertoe expertise ontwikkelt op vlak van leiderschap, toekomstdenken en mensgericht ondernemen.

Voor meer informatie, gelieve contact op te nemen met

ACERTA – Sylva De Craecker

T +32 478 27 93 62

E Sylva.De.Craecker@ACERTA.be

VKW Limburg – Johan Schildermans

T +32 476 31 60 58

E johan.schildermans@vkwlimburg.be

BEPUBLIC – Arno Creve
T +32 498 59 16 13
E arno@bepublic.be

Indien u onze persberichten niet meer wenst te ontvangen, gelieve ons te contacteren via media@acerta.be.