

13de Limburgs ARBEIDSMARKTRAPPORT

De Limburgse Arbeidsmarkt - eind 2026

Jobgroeisaldo voorbij 12 maanden onder nul: laagste in 10 jaar, op coronajaar na
Meer bedrijven bouwen personeel af dan op tegenover een jaar geleden
Jobs blijven sterk onder druk in industrie en kleinhandel,
groothandel en diensten groeien nog

Limburgse bedrijven blijven nipt positief over extra arbeidsvraag
in de komende 12 maanden, ondanks de laagste verwachtingen in 10 jaar
Kleinste en grootste bedrijven nog pessimistischer over komend jaar, net als industrie,
KMO's zien nog groeikansen

Economische werkloosheid vandaag bij 1 op 4 bedrijven,
naar verwachting 29% binnen 6 maanden

Arbeidsmarktkrapte voor derde jaar op rij lager,
maar 59% blijft worstelen met vacature-invulling

Arbeidsmarktkrapte remt groei helpt Limburgse bedrijven
Ruim 6 op 10 bedrijven hebben vacatures voor gemiddeld 3,5 jobs

Aantal kandidaten niet enige drempel: competenties, motivatie en onrealistische
looneisen vormen minstens even vaak een struikelblok

Technische en vakinhoudelijke competenties veruit moeilijkst vindbaar

4 op 10 bedrijven geremd door strengere regels arbeidsmigratie
8% wierf al langdurig werklozen aan sinds beperking uitkering in de tijd

Limburgse ondernemers benadrukken nog sterker: verschil tussen werken en niet-
werken drastisch vergroten en concurrentiekracht versterken zijn meest essentiële
sleutels tot een beter werkende arbeidsmarkt

CONCLUSIES

- In de **voorbije 12 maanden** werd de **jobgroei** bij de Limburgse bedrijven **negatief**: buiten 2020 waren er **in 10 jaar** niet eerder méér bedrijven met **personeelsafbouw** dan met **personeelsgroei**.
 - In 25% van de bedrijven **steeg de tewerkstelling**, in 28% **daalde** het personeelsaantal.
 - **Jobgroeisaldo** = saldo van % bedrijven met meer personeel min % bedrijven met minder personeel = **-3%**
 - **duidelijke afname** in vergelijking met **1 jaar geleden** (+3%)
 - **laagste jobgroeisaldo in 10 jaar** (buiten de -8% in coronajaar 2020)
 - **lieft 15 procentpunt lager dan 1 jaar geleden verwacht** (+12%).
 - De **industriële tewerkstelling blijft onder druk**. Het jobgroeisaldo bij de productiebedrijven **verbetert** wel van **-26% naar -13%**, na vijf dalingen **op rij**, maar blijft sterk negatief. **40%** rapporteerde **personeelsafbouw**, tegenover **27% personeelsgroei**.
 - De **detailhandel** kent met **-14%** het **laagste sectorale jobgroeisaldo**, ondanks een lichte verbetering. De **bouw** duikt naar **-9%**, het **laagste saldo** voor die sector in **tien jaar**.
 - **Alleen groothandel (+13%) en diensten (+5%)** behouden een **positief jobgroeisaldo**, maar dalen met de helft of meer tegenover vorig jaar.
 - **Vier van de zeven grootteklassen** blijven **positief**, met **50 tot 99 werknemers** als uitschieter (+21%). De **kleinste** (-10%) en **grootste bedrijven** (-18%) noteren echter **sterk negatieve** saldi, terwijl ook bedrijven met **10 tot 19 werknemers opvallend uit de toon** vallen met -19%.
- Hoewel de verwachtingen opnieuw niet werden ingelost, **blijven** de Limburgse bedrijven voor de **komende 12 maanden nog nipt positief** over de vraag naar extra arbeidskrachten. Niettemin **temperen** ze hun **vooruitzichten** sterk.
 - **23% verwacht** een **toename** van de tewerkstelling in het bedrijf, terwijl **22%** een **daling** in het vooruitzicht stelt.
 - **Verwacht jobgroeisaldo** = saldo % bedrijven met verwachte stijging personeel min % bedrijven dat daling verwacht = **+1%**
 - **een sterke terugval** tegenover de verwachting een **jaar geleden** (+12%)
 - maar dus **iets positiever** dan jobgroeisaldo van de **voorbije 12 maanden** (-3%).
 - De **verwachtingen** behoren tot **laagste in 10 jaar**: enkel in **2020 en 2022** lag het **verwachte jobgroeisaldo even laag** (+1%). Alleen in april 2013 was het nog lager en negatief.
 - **Productiebedrijven en detailhandel** verwachten met -19% en -16% een **sterk negatief verwacht jobgroeisaldo**, nog **pessimistischer dan de voorbije 12 maanden**. Daarmee kijkt de **industrie** het **somberst** vooruit.

- **Bouwbedrijven** klinken met -2% **minder negatief**, zeker i.v.m. de voorbije 12 maanden.
 - De **dienstensector** blijft met **+12%** ruim **positief**, maar duidelijk minder dan vorig jaar.
 - De **groothandel** is met +30% opvallend en het **meest optimistisch**, ruim boven de vorige prognose én de voorbije 12 maanden.
 - Naar bedrijfsgrootte blijven dezelfde **vier middencategorieën positief**, met de bedrijven met 5-9 werknemers als uitschieter. De **kleinste bedrijven** (-3%) en de dissonante klasse met **10-19 werknemers** (-11%) **verwachten een krimp** in personeel. De **grootste bedrijven** kijken met **-23%** **echter het meest pessimistisch** naar de komende 12 maanden, meer zelfs nog dan over de voorbije 12 maanden.
- **Ondanks de afgekoelde arbeidsvraag heeft nog altijd **ruim 6 op 10** Limburgse bedrijven vacatures openstaan, tegenover 64% vorig jaar.**
 - Gemiddeld staan er **3,5 vacatures per bedrijf** open.
 - Dat zijn er **opnieuw iets meer dan vorig jaar** (3,3).
 - Ondanks personeelsafbouw zoekt nog steeds **3 op 4 productiebedrijven** werknemers.
 - Door sterke stijging van 58% naar **75%** bedrijven met vacatures ligt dit echter in de **groothandel** het **hoogst**. In de **detailhandel** valt dit terug naar **29%**.
 - Net niet de helft Limburgse bedrijven (49%) heeft **2 of meer** vacatures openstaan.
 - Bijna **1 op 6** bedrijven zoekt **5 of meer** nieuwe collega's.
- **Geen personeelsgroei** verwachten staat **zeker niet gelijk aan geen vacatures** hebben:
 - Van wie een **status quo** verwacht qua aantal medewerkers heeft **49% er minstens één**.
 - Zelfs bij verwachte **personeelskrimp** zoeken **6 op 10** medewerkers (vorig jaar 7 op 10).
- **1 op 4** Limburgse bedrijven zegt vandaag in meer of mindere mate tijdelijke **werkloosheid om economische redenen** toe te passen. Dat is **meer dan vorig jaar**. Naar verwachting is dat **over zes maanden** echter **bijna 3 op 10** en in **industrie en bouw** zelfs ruim de helft.
 - Op het moment van de bevraging ging het bij **3,3%** van de bedrijven om 'vrij veel tot veel' economische werkloosheid en bij **21,7%** in 'eerder beperkte mate'. Samen **25%**, tegenover **19% vorig jaar** en gelijkaardig als twee jaar geleden.
 - Bij de **productiebedrijven** blijft dit het **hoogst** met 41%, iets lager dan vorig jaar. In de **bouw** is er een **duidelijke stijging** naar 35%. Naar bedrijfsgrootte ligt, anders dan vorig jaar, het **zwaartepunt bij de KMO's** (10 tot 99 werknemers): rond 30%.
 - Van de bedrijven **mét economische werkloosheid** verwacht **1 op 5** dit nog **méér** en slechts **9% minder** toe te passen **over zes maanden**.
 - Van de bedrijven **zónder economische werkloosheid** verwacht **17%** die over zes maanden **wel** (vorig jaar 11%).
 - **In totaal verwacht 29%** over zes maanden economische werkloosheid, tegenover 25% vandaag. Bij **productie en bouw** loopt dit op tot **55% en 57%**.

- De **arbeidsmarktkrapte daalde** voor het **derde jaar op rij**.
 - Toch ondervinden **nog altijd bijna 3 op 5 bedrijven** (59%) **moeilijkheden** om vacatures ingevuld te krijgen. Dat is wel een **derde daling op rij**. Vorig jaar was dit nog 68%.
 - Het is **van 2015** geleden dat een **dergelijk niveau** werd gemeten.
 - De verdere **ontspanning** zien we in **elk van de sectoren** optreden.
 - Arbeidsmarktkrapte **blijft veruit het grootst** in de **bouw**, ondanks een daling tot **72%**.
 - Het **grootst** is de **ontspanning** bij de **productiebedrijven**, met een daling van 68% naar 54%. Ook in de **detailhandel** is de daling **significant**, van 72% naar 59%.
 - In de **groothandel** percipieert men de arbeidsmarktkrapte het **laagst**, met ‘slechts’ 53% van de bedrijven die aangeeft moeilijkheden te kennen om vacatures ingevuld te krijgen.
 - In globo **nam** de arbeidsmarktkrapte **voor de kleinere bedrijven veel minder af** dan voor de grote bedrijven. Bij bedrijven met **5 tot 9 werknemers** stelt **nog steeds 80%** vacatures slechts moeizaam te kunnen invullen.
 - In **Noord-Limburg** blijft de arbeidsmarktkrapte het **hoogst** (70%), in **Midden-Limburg** het **laagst** (53%). De **sterkste afname** zien we in het **Maasland, West- en Zuid-Limburg**.
 - **Groeibedrijven** blijven met 68% het **meest uitgesproken moeilijkheden** om vacatures ingevuld te krijgen hebben.
- Ondanks de afgenomen arbeidsmarktkrapte blijft de **hoop op verdere verbetering** bij het invullen van vacatures **beperkt**:
 - **18%** vond **jobinvulling afgelopen jaar makkelijker** dan een jaar geleden (vorig jaar 13%).
 - **Meer dan 2 op 3** bedrijven **verwachten de komende 12 maanden geen verandering** in de moeizaamheid waarmee ze openstaande vacatures kunnen invullen.
 - **Slechts 15%** verwacht dat dit makkelijker wordt (vorig jaar 13%).
 - **17%** is **daarentegen** overtuigd dat de **moeilijkheden zullen toenemen** (vorig jaar 20%).
- **Krapte blijft rem op groei voor helft bedrijven**:
 - **51%** van de Limburgse bedrijven stelt dat zijn **in hun groei geremd** worden door het onvoldoende (vlot) vinden van personeel.
 - Meest uitgesproken is dit in de **bouwsector** (7 op 10) en kleinere bedrijven (2 op 3).
- De **drempels** waar bedrijven op botsen bij het vlot kunnen **invullen van vacatures** zijn **niet alleen** maar **te weinig kandidaten**.
 - **41% van de bedrijven** geeft inderdaad aan dat het **aantal kandidaten een knelpunt** is. Bij **dienstenbedrijven en KMO's** gaat het om de **helft**.
 - **51%** geeft echter aan dat er ook een **aspect** speelt van – een tekort aan – **motivatie** bij de kandidaten.
 - Maar bijna **2 op 3 bedrijven (63%)** geven als **grootste drempel** aan dat **competenties niet matchen of onvoldoende zijn** voor de openstaande jobs. In **bouw en industrie** gaat dit om **3 op 4** bedrijven.
 - **Onrealistische looneisen** strooien bij **4 op 10 bedrijven** ook vaak roet in het eten.

- **Gebrek aan flexibiliteit** vormt bij **29%** een drempel. In de **kleinhandel** is dit zelfs bij de helft het geval.
- Een **gebrek aan talenkennis** wordt met **12% veel minder vaak** als drempel gepercipieerd.
- **Welke competenties** vinden werkgevers dan precies het moeilijkst in te vullen of het **meest schaars**?
 - Bijna **8 op 10 bedrijven (78%)** die moeilijk geschikte kandidaten vinden, missen vooral **technische en vakinhoudelijke competenties**. In **bouw en industrie** loopt dit op tot **meer dan 90%**.
 - Op ruime afstand geeft **26%** aan moeilijk **commerciële of salesvaardigheden** te vinden. Maar werkgevers ondervinden ook moeilijkheden bij het vinden van medewerkers met **leidinggevende** (19%) en **communicatieve** (15%) vaardigheden.
 - **Specifieke diploma's en certificaten** worden door **12%** genoemd.
 - **Digitale vaardigheden** komen met 9% **opvallend weinig in beeld**, maar blijven gezien de snelle ontwikkelingen op dit vlak en rond AI zeker voor een deel van de bedrijven een erg belangrijk aandachtspunt. Mogelijk worden ze ook gezien als vervat in de eerder genoemde technische en vakinhoudelijke competenties.
 - De **arbeidsmarktkrapte** krijgt **nog meer een kwalitatieve dimensie**: de **mismatch** tussen vraag en aanbod **op vlak van competenties** verdient op de Limburgse arbeidsmarkt verdient des te **meer aandacht**.

- Bij de rangschikking **aan arbeid gerelateerde beleidsprioriteiten** zien we vanuit het oogpunt van de Limburgse ondernemers geen grote wisselingen, maar **verschuift de nadruk nog sterker van activering van de arbeidsreserve naar werken aantrekkelijker maken en de concurrentiekracht versterken**. De vier hoogst gerangschikte maatregelen betreffen **loon- en ontslagkosten** en worden **nog sterker als prioritair** bestempeld. De **meest effectvolle beleidsmaatregelen en hervormingen voor een betere werking van de arbeidsmarkt**, volgens hun vermelding in de persoonlijke **top drie** van Limburgse bedrijven:

- 1 **Verbetering verhouding bruto-nettoloon** blijft **bovenaan** met **54%** (vorig jaar 49%).
- 2 **Verlaging werkgeversbijdragen op lonen**: **51%** (vorig jaar 45%)
- 3 **Hervorming automatische loonindexering** (**36%**)
- 4 **Lagere ontslagkosten** (**34%**)
- 5 **Beperking van werkloosheidsuitkeringen in de tijd** (**26%**)
- 6 **Meer mogelijkheden om prestatiegericht te verlonen** (**25%**)
- 7 **Verregaande administratieve vereenvoudiging** (**24%**)
- 8 **Flexibilisering van de arbeidstijd** (**19%**)
- 9 **Meer en/of goedkopere overuren** (**15%**)
- 10 **Gerichte en doorgedreven activering van de arbeidsreserve** (**10%**)
- 11 **Arbeidsmigratie vereenvoudigen** (**5%**)

- **Aangaande ①** zijn de Limburgse ondernemers er met 97% meer dan ooit en nagenoeg **unaniem van overtuigd dat** zonder een **drastische verhoging** van het **inkomstenverschil tussen werken en niet-werken** de vooropgestelde **werkzaamheidsgraad van 80%** onhaalbaar zal blijven.
- **Aangaande ⑤**: sinds de **beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd** van start is gegaan begin 2026 heeft **8% van de bedrijven** (met vacatures) intussen effectief **langdurig werklozen aangeworven**. Bij **55%** meldden zich voor de openstaande vacatures geen kandidaten uit deze doelgroep, bij **13%** was er geen match, vooral door ontbrekende competenties (9%). Een kwart stelt geen kandidaten uit deze doelgroep overwogen te hebben.
- **Aangaande ⑪** Hoewel slechts 5% **vereenvoudiging van arbeidsmigratie** in zijn top drie van meest prioritaire en impactvolle beleidsmaatregelen plaatst, stelt **38% van de Limburgse bedrijven dat de verstrengde regelgeving rond economische migratie** (verkorte procedurelijst van knelpuntberoepen, telkens verplichte zoektijd 9 weken, ...) **hen het leven zuur maakt en het vlot invullen van vacatures in hun bedrijf onnodig extra bemoeilijkt**. Buitenlands talent blijft een **noodzakelijke aanvulling op de eigen arbeidsreserve**, geen vervanging voor de activering ervan. Een **vereenvoudiging** dringt zich juist op en is **noodzakelijk om elke potentiële groei**, die onze economie meer dan ooit nodig heeft, ten volle te **benutten**.

In een reactie op dit **13^{de} Limburgs Arbeidsmarktrapport** stellen **Ruben Lemmens**, gedelegeerd bestuurder **VKW Limburg** en **Bart Lodewyckx**, gedelegeerd bestuurder **UNIZO Limburg**:

*“Dat de arbeidsmarktkrapte afneemt, is absoluut geen reden om achterover te leunen. Voor het eerst sinds het coronajaar tellen we meer Limburgse bedrijven die personeel afbouwen dan bedrijven die aanwerven. Dat is hoegenaamd verontrustend. Ook de vooruitzichten zijn bijzonder voorzichtig. Tegelijk vinden nog altijd zes op tien bedrijven slechts met heel veel moeite geschikte medewerkers. **Onze arbeidsmarkt verliest dus aan kracht, zonder dat structurele knelpunten opgelost raken.**”*

*“Bij ruim de helft van onze bedrijven blijft het tekort aan geschikt personeel de groei afremmen. Geen personeelsgroei betekent bovendien niet dat er geen vacatures zijn. Ook bedrijven die geen personeelsgroei verwachten of zelfs personeel moeten afbouwen, blijven al te vaak tevergeefs op zoek naar nieuwe collega's. Vooral technische en vakinhoudelijke competenties zijn bijzonder moeilijk te vinden, maar ook leiderschapskwaliteiten en commerciële of communicatieve vaardigheden worden vaak gemist, naast intrinsieke motivatie en flexibiliteit. De resultaten tonen aan dat de **arbeidsmarktkrapte des te meer een kwalitatieve dimensie** krijgt. De afkoeling van de arbeidsmarkt neemt de **mismatch tussen vraag en aanbod** niet weg, integendeel, die **behoeft juist nog meer aandacht.**”*

*“Het beleid moet daarom op **twee sporen tegelijk** werken: de **concurrentiekracht van onze ondernemingen herstellen én meer mensen duurzaam aan het werk krijgen**. Werknemers moeten netto meer overhouden en voor werkgevers moet de loonkost omlaag. De boodschap van onze ondernemers is duidelijk: maak werken aantrekkelijker en geef bedrijven opnieuw de **ruimte om weer competitief te investeren en te groeien.**”*

*“De beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd is daarbij een belangrijke stap, maar geen eindpunt. Activering moet ook leiden tot een **betere aansluiting** tussen kandidaten en vacatures, met gerichte begeleiding en opleiding op maat van de werkvloer. En waar geschikt talent hier ontbreekt, moet **gerichte arbeidsmigratie** beschikbaar blijven als **aanvulling**. Stop met die te bemoeilijken. Integendeel, juist een **vereenvoudiging dringt zich op** en is **noodzakelijk om elke potentiële groei, die onze economie meer dan ooit nodig heeft, ten volle te benutten**. Wie wil ondernemen en jobs creëren, moet kunnen rekenen op een beleid dat groei mogelijk maakt in plaats van bemoeilijkt.”*

13^{de} 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. Verdere afname
- 2.2. UITGELICHT: Krapte blijft rem op groei voor helft bedrijven
- 2.3. Drempels waarop bedrijven botsen
- 2.4. Meest schaarse competenties
- 2.5. Hoop op verdere verbetering blijft beperkt

3. MEEST EFFECTVOLLE BELEIDSMAATREGELEN EN HERVORMINGEN

- 1. Netto-brutoverhouding loon

UITGELICHT: Inkomstenverschil werken vs. niet-werken drastisch verhogen

- 2. Verlaging werkgeversbijdragen
- 3. Hervorming van de automatische loonindexering
- 4. Lagere ontslagkosten
- 5. Werkloosheidsuitkeringen beperken in de tijd

UITGELICHT: Aanwerving van langdurig werklozen sinds beperking werkloosheidsuitkering in de tijd

- 6. Meer mogelijkheden om prestatiegericht te verlonen
- 7. Verregaande administratieve vereenvoudiging
- 8. Flexibilisering van de arbeidstijd
- 9. Meer en/of goedkopere overuren
- 10. Gerichte en doorgedreven activering van de arbeidsreserve
- 11. Arbeidsmigratie vereenvoudigen

UITGELICHT: Bedrijven verzetten zich tegen een verstrenging van arbeidsmigratie

13^{de} Limburgs ARBEIDSMARKTRAPPORT

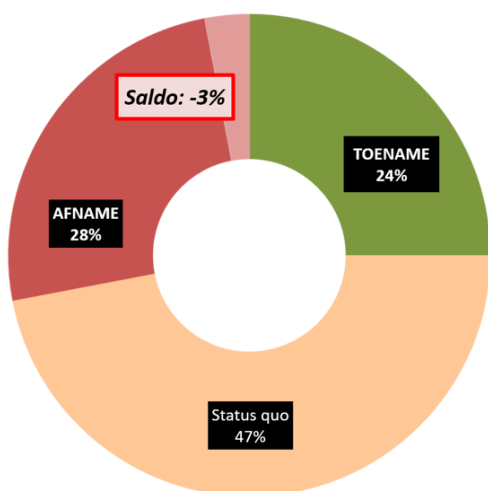
ANALYSE

1. VRAAG NAAR ARBEID

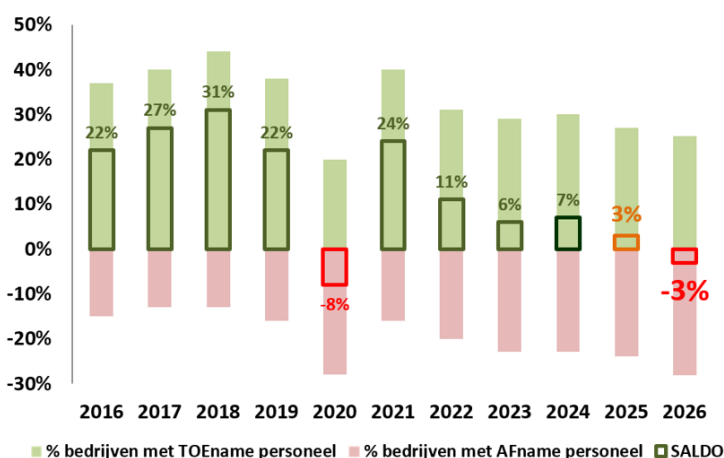
1.1. De arbeidsmarktvraag in de VOORBIJE 12 maanden

Na het nog licht positieve jobgroeisaldo dat vorig jaar in deze analyse werd gerapporteerd, werd de **bijkomende arbeidsvraag** bij de Limburgse bedrijven de **VOORBIJE 12 maanden voor het eerst in 10 jaar negatief**, voor zover we abstractie maken van het uitzonderlijke coronajaar 2020. Het **jobgroeisaldo** bedraagt **-3%**: in **25%** van de Limburgse bedrijven **groeide het personeelsbestand**, terwijl er **28% jobs verloren** gingen. Geen groot verschil, maar niettemin een **daling met 6 procentpunt ten opzichte van 2025**.

Evolutie personeelsbestand Limburgse bedrijven
voorbije 12 maanden
(okt 2026)



JOBGROEISALDO
voorbije 12 maanden
Saldo bedrijven met toename - afname



Daarmee deed de Limburgse arbeidsmarkt het de voorbije 12 maanden opnieuw **beduidend minder goed** dan de nog duidelijk positieve **verwachtingen** een jaar geleden. Onderliggend blijven de **verschillen** tussen sectoren en bedrijfsgroottes **groot**. De **groothandel** is de **enige** sector met nog een uitgesproken positief saldo, dat bovendien **boven verwachting** lag. **Productie, detailhandel en bouw** tekenen **negatieve** cijfers op. Dat **geldt ook voor** zowel de **grootste** als de **kleinste bedrijven**.

- Het aandeel **bedrijven** dat de voorbije 12 maanden **groeide** in personeel daalde **van 27% naar 25%**. Het aandeel bedrijven met **minder personeel** **steeg** daarentegen **van 24% naar 28%**. Bij 47% bleef het personeelsbestand status quo. Vooral het percentage bedrijven met personeelsafbouw blijft daarmee een **stuk hoger** liggen **dan in de jaren voor 2020** en is, opnieuw abstractie maken van het jaar 2020, veruit het **hoogst** in de voorbije tien jaar.

- Per saldo resulteert dit in een **jobgroeisaldo** van **-3%**, tegenover **+3% vorig jaar**. In 2022 bedroeg dit saldo nog +11% en in 2021 zelfs +24%. **Alleen** in het coronajaar **2020** lag het saldo de **voorbij elf jaar nog lager** (-8%). Voor het eerst sinds 2020 zijn er opnieuw **meer Limburgse bedrijven met een afname dan met een toename** van het personeelsbestand. In de vier jaren voor de pandemie én vlak erna werden telkens jobgroeisaldi van meer dan +20% opgetekend, met als uitschieter 2018 (+31%).
- Dit betekent dat er in **2026 een klein overwicht was** aan **bedrijven met personeelsafname**: de voorbije 12 maanden waren er **3 procentpunt méér bedrijven met een afname in personeel dan bedrijven die de voorbije 12 maanden een toename van de tewerkstelling kenden**.
- Daarmee werden de **verwachtingen** van een jaar geleden **duidelijk niet ingelost**. 12 maanden geleden gingen de Limburgse bedrijven nog uit van een jobgroeisaldo van +12%. Met een gerealiseerd saldo van -3% ligt het resultaat **15 procentpunt lager dan verwacht**. 30% van de Limburgse bedrijven dacht een jaar geleden te kunnen groeien in personeel, maar dat bleken er slechts 25% te zijn. Bovendien voorzag slechts 18% dat het personeelsbestand zou inkrimpen, terwijl er dat er in realiteit 28% bleken te zijn.
- De Limburgse tewerkstellingscreatie deed het in de voorbije periode dus **duidelijk veel minder goed** en werd voor het eerst sinds lang negatief.

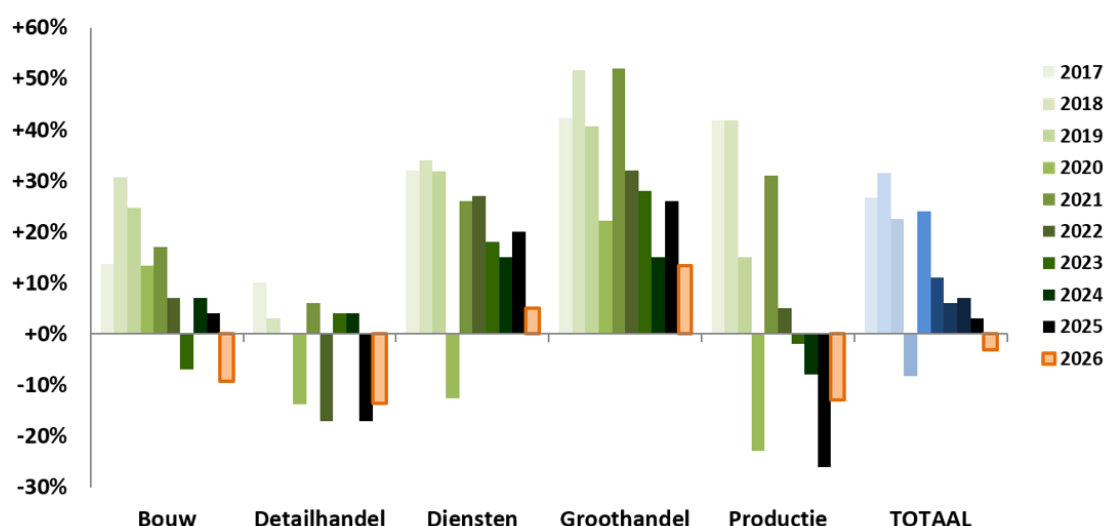
Tussen **sectoren** zien we **uitgesproken verschillen**:

- Bij de **productiebedrijven** blijft het jobgroeisaldo sterk negatief, maar is dit met **-13%** minder uitgesproken dan vorig jaar, toen dit kelderde naar een dieptepunt van -26%. Productie is daarmee, **na vijf dalingen op rij**, de sector die op zich de **grootste verbetering** laat optekenen ten opzichte van vorig jaar, maar **zonder** dat dit **nog maar in de buurt komt van een positief saldo**. **27%** van de maakbedrijven kende de voorbije twaalf maanden een **stijging** van het personeelsbestand, terwijl **40% een afname rapporteerde**. De **industriële tewerkstelling blijft dus ondanks alles in de klappen delen**. Het is bovendien als het **vierde jaar op rij** dat de we hierin een **afname** zien.

Evolutie tewerkstelling 2017-2026

voorbij 12 maanden

Saldo bedrijven met toename - afname



- Ook in de **detailhandel** blijft het beeld **uitermate negatief**. Met een jobgroeisaldo van **-14%** is de detailhandel de **zwakst presterende sector** van de Limburgse economie. Toch is er sprake van een **beperkte verbetering** ten opzichte van het saldo van -17% dat een jaar geleden werd opgetekend. Het is echter **voor het eerst** dat de sector **twee jaar opeenvolgend** een **negatief** jobgroeisaldo vertoont. Slechts **16%** van de

detailhandelsbedrijven zag het **personeelsbestand toenemen**, terwijl **30%** een **krimp** in personeel rapporteerde.

- De **groothandel** blijft ook dit jaar de **sterkst groeiende** sector, zeker op vlak van personeel, met een gerapporteerd **jobgroeisaldo van +13%**. Daarmee is de groothandel de **enige sector** die nog een **duidelijk positief** resultaat neerzet. Ondanks de algemene vertraging van de arbeidsmarkt blijft de **arbeidsvraag in de groothandel** dus **relatief overeind**. Niettemin is het duidelijk **minder sterk van vorig jaar** en zelfs het **laagste** jobgroeisaldo voor de sector in de **voorbije tien jaar**. Vier op de tien groothandelsbedrijven realiseerden de voorbije twaalf maanden een **stijging** van het personeelsbestand. **27%** rapporteerde een **afname**.
- De **dienstensector** blijft **positief**, maar kent wel een **duidelijke vertraging ten opzichte van vorig jaar**. Het jobgroeisaldo daalt immers van +20% naar nog slechts **+5%**, een **terugval** van niet minder **dan 15 procentpunt**. Bovendien is dit het, opnieuw uitgezonderd coronajaar 2020, het **laagste jobgroeisaldo in de voorbij 10 jaar** dat we deze meting op eenvormige wijze doen. Hoewel de dienstensector, samen met de groothandel, dus nog een positief jobgroeisaldo op tekent, kunnen we die - in tegenstelling tot voorgaande jaren - **geen trekker** meer noemen voor de **Limburgse arbeidsmarkt**. **26%** van de **dienstenbedrijven** rapporteerde een **stijging** van het personeelsbestand, terwijl **21% een afname** noteerde.
- In de **bouwsector** tenslotte duikt het jobgroeisaldo eveneens **onder nul**. Het **jobgroeisaldo** van **-9%** is er het **laagste** dat we de **voorbije 10 jaar** hebben gezien. Het is in die periode **slechts de tweede keer** dat de bouw een **negatief** jobgroeisaldo vertoont, de vorig keer was in 2023 (-7%). De sector kent dus een **terugval van 13 procentpunt** op één jaar tijd. Alleen productie en detailhandel deden het nog minder goed. Daarmee behoort de bouw dit jaar tot de **zwakst presterende sectoren** op het vlak van de arbeidsvraag. **Slechts 18%** van de bouwbedrijven kende de voorbije twaalf maanden een **personeelsgroei**, terwijl **28% een afname** rapporteerde.

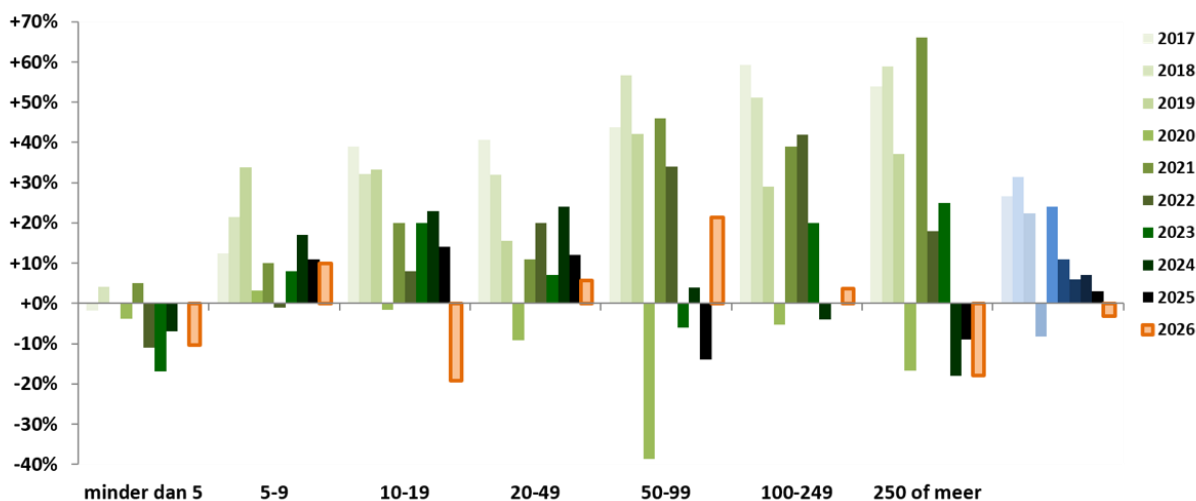
Ook **naar bedrijfsgrootte** zien we **duidelijke verschillen**:

- Opvallend is dat **vier van de zeven groottecategorieën** nog steeds een **positief jobgroeisaldo** laten optekenen. De arbeidsvraag blijft dus **zeker niet in alle segmenten van het Limburgse bedrijfsleven negatief**.

Evolutie tewerkstelling 2017-2026

voorbije 12 maanden

Saldo bedrijven met toename - afname

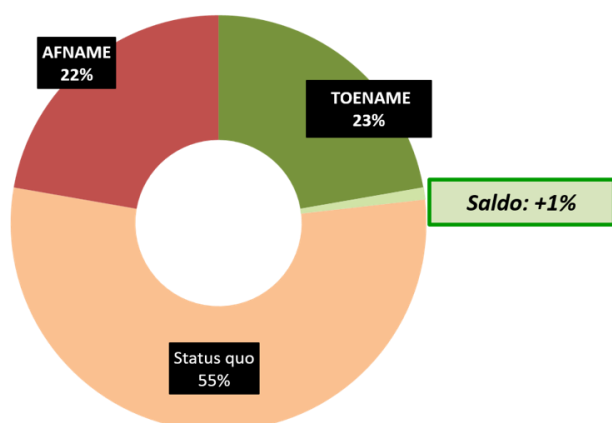


- Aan **beide uiteinden van het spectrum** is het beeld echter **minder gunstig**. Zowel bij de **kleinste** ondernemingen, met minder dan vijf werknemers, als bij de **grootste** bedrijven wordt een **negatief jobgroeisaldo** geregistreerd, met respectievelijk **-10% en -18%**. In **beide gevallen** een **duidelijke verslechtering** ten opzichte van vorig jaar. Bij de grootste ondernemingen kende 28% personeelsgroei, tegenover 46% met een afname van het aantal medewerkers. Bij de kleinste ondernemingen gaat het om respectievelijk 12% en 22% van de bedrijven.
- Daar staat tegenover dat de **middelgrote categorieën** nog steeds **positieve cijfers** realiseren. Vooral de bedrijven met **50 tot 99 werknemers vallen op** met een **jobgroeisaldo van +21%**, het **hoogste** van alle grootteklassen en vooral een **sterke ommekeer** t.o.v. vorig jaar. Ook de bedrijven met 5 tot 9 werknemers (+10%), 20 tot 49 werknemers (+6%) en 100 tot 249 werknemers (+4%) behouden een positief jobgroeisaldo.
- **Eén categorie** valt daarbij echter op bijzondere wijze **uit de toon**. Bij de **ondernemingen met 10 tot 19 werknemers** bedraagt het jobgroeisaldo **-19%**. Daarmee noteren zij bovendien het **zwakste saldo van alle grootteklassen**. Amper 13% van de bedrijven met 10 tot 19 werknemers kende groei op vlak van personeel, terwijl bijna een derde (32%) het aantal medewerkers in de voorbij 12 maanden zag verminderen.

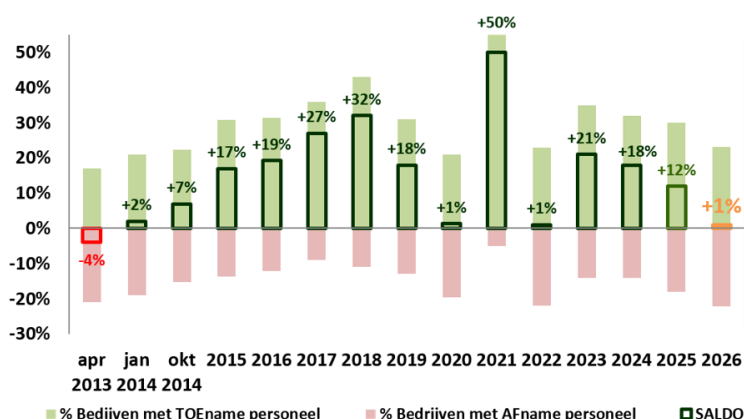
1.2. De arbeidsmarktvraag in de KOMENDE 12 maanden

Verkleinde de extra **arbeidsvraag** bij de Limburgse bedrijven de voorbije 12 maanden verder en resulteerde dit zelfs in een negatief jobgroeisaldo, dan blijven de Limburgse bedrijven voor de **KOMENDE 12 MAANDEN** toch **nog nipt positief**. Het **verwachte jobgroeisaldo** bedraagt **+1%**. Dat is wel **aanzienlijk lager** dan de prognose van vorig jaar (+12%) en behoort zelfs tot de **laagste verwachtingen van de voorbije 10 jaar**. Nadat de verwachtingen de voorbije jaren geenszins werden ingelost, lijken de Limburgse bedrijven hun vooruitzichten een stuk voorzichtiger te formuleren dan in het verleden, maar blijven ze toch **iets optimistischer dan de realiteit vandaag**.

Verwachte evolutie tewerkstelling
komende 12 maanden (okt 2026)



JOBGROEISALDO
komende 12 maanden
Saldo bedrijven met toename - afname



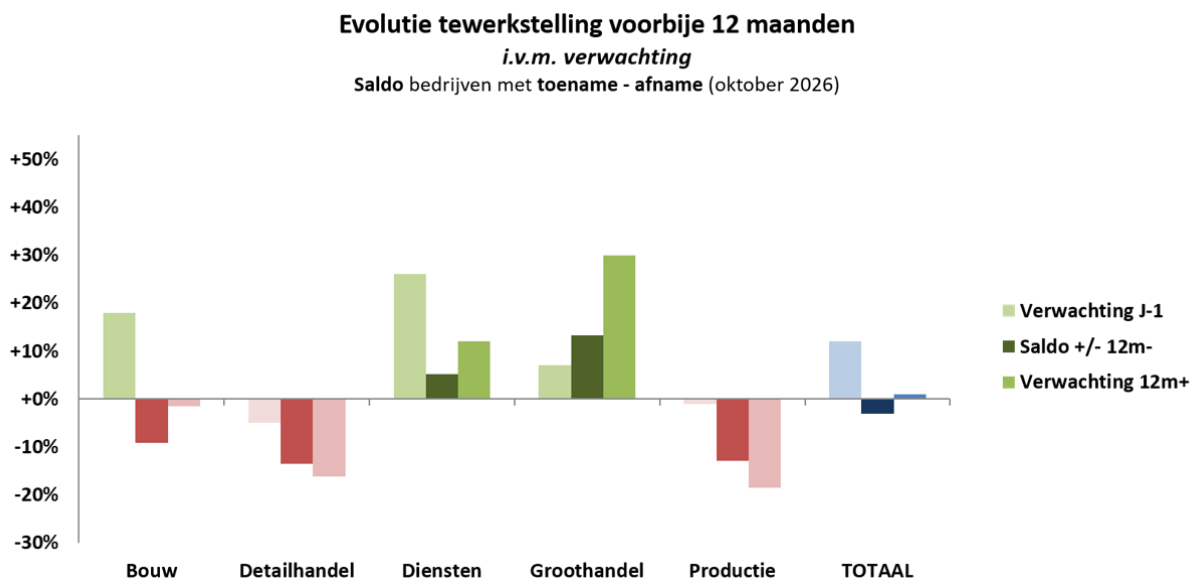
Ondanks de verder aanhoudende **economische tegenwind** en onzekerheid, verwachten nog net iets meer bedrijven (23%) een groei van hun personeelsbestand dan een afbouw ervan (22%) in de komende 12 maanden. Het verschil tussen beide groepen is echter bijzonder beperkt. Daarmee vallen we terug tot het **niveau van de crisisjaren 2020 en 2022**, toen opvallend genoeg ook telkens een jobgroeisaldo van +1% in het vooruitzicht werd gesteld. Sinds de metingen door VKW en UNIZO in dit arbeidsmarktrapport werd enkel in april 2013 een lagere en zelfs negatieve verwachting geformuleerd.

- Concreet verwacht **23%** van de Limburgse bedrijven het komende jaar een **toename** van het personeelsaantal. Vorig jaar verwachtte nog 30% van de bedrijven dat. In realiteit groeide het personeelsbestand de voorbije 12 maanden bij slechts 25% van de bedrijven.
- Daartegenover staat dat **22%** van de Limburgse bedrijven uitgaat van een **daling** van het personeelsaantal in het komende jaar. Dat is vier procentpunt meer dan vorig jaar, toen 18% van de bedrijven rekening hield met een personeelsafbouw. In de **voorbije 13 jaar lag dit percentage nooit hoger**, enkel in 2022 bedroeg het ook 22%.
- Samen resulteert dit in een **verwacht jobgroeisaldo** van **+1%** voor de **komende 12 maanden**. Dat blijft dus heel **nipt positief** en hoger dan het gerealiseerde saldo van de voorbije 12 maanden (-3%), maar betekent tegelijk een **sterke terugval ten opzichte van de prognose van vorig jaar (+12%)**. Het verschil wordt zowel veroorzaakt door **minder bedrijven die bijkomende groei verwachten** als door **meer bedrijven die rekening**

houden **met een afbouw** van hun personeelsbestand.

- Hoewel de vooruitzichten dus nog net positief blijven, behoren de **verwachtingen** tot de **laagste van de voorbije tien jaar**. Enkel ten tijde van de coronaperiode (2020) en het uitbreken van de energiecrisis en oorlog in Oekraïne (2022) lagen de verwachtingen **dusdanig laag**. Enkel bij de eerste meting in april 2013 was er een nog lagere en zelfs negatieve verwachting.

Op vlak van de **prognose** voor de komende 12 maanden zien we **opnieuw duidelijke verschillen** tussen de **sectoren**. Opvallend daarbij is dat de sectorale verschillen **zelfs groter** zijn **dan** bij de gerealiseerde evolutie van de **voorbije 12 maanden**:

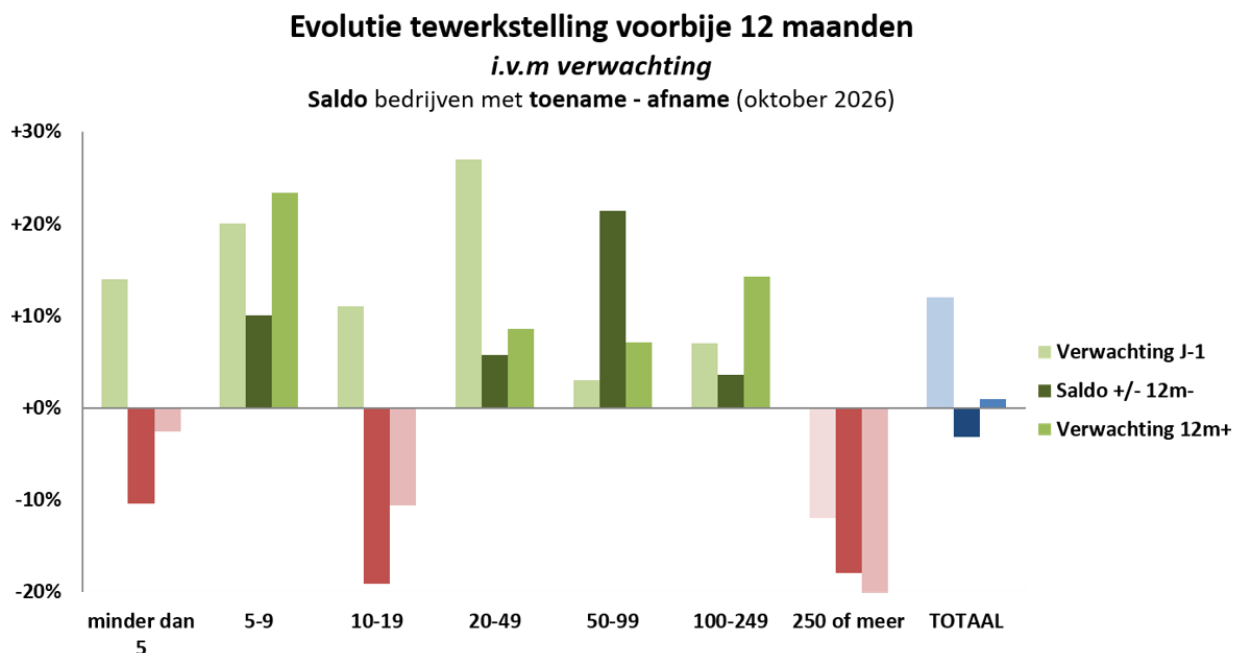


- Zo zien we opnieuw de **productiebedrijven** en de **kleinhandel** met een **uitgesproken negatief verwacht jobgroeisaldo**. Bij de **productiebedrijven** bedraagt dit zelfs **-19%**. Daarmee kijken de maakbedrijven zelfs **nog negatiever vooruit** dan hun gerealiseerde saldo van de voorbije 12 maanden (-13%). Vorig jaar lag de prognose slechts op -1%. Meer dan **vier op tien maakbedrijven verwachten** de komende 12 maanden echter **hun personeelsbestand verder af te bouwen**, tegenover minder dan een **kwart** die uitgaat van **bijkomende groei**. Daarmee is de industrie de **sector met de zwakste verwachtingen op vlak van tewerkstelling** voor het komende jaar.
- Ook in de **detailhandel** is de **verwachting op vlak van tewerkstelling sterk negatief** met een voorspeld jobgroeisaldo van **-16%**, wat **eveneens pessimistischer** dan de realiteit van de voorbij 12 maanden (-14%). **Slechts 8%** van de bedrijven verwacht een **groei** van het personeelsbestand, terwijl **24% rekening houdt met een afbouw**. Geen enkele andere sector telt zo weinig bedrijven die nog uitgaan van bijkomende personeelsgroei.
- De **bouwsector** vertoont een ander beeld en blijft in tegenstelling tot de twee voorgaande sectoren **opvallend gematigd** vooruitkijken. Het **verwachte jobgroeisaldo** bedraagt **-2%**, wat betekent dat bedrijven met groeiplannen op vlak van personeel en bedrijven die uitgaan van minder medewerkers elkaar vrijwel in evenwicht houden. **Ondanks** dit **licht negatieve saldo** zijn de **verwachtingen hier wel duidelijk beter** dan wat de sector de **voorbije 12 maanden** rapporteerde (-9%).
- In de **dienstensector** blijven de **verwachtingen positief**. Het **verwachte jobgroeisaldo** voor de komende 12 maanden bedraagt **+12%**, wat een **stuk beter** is dan de realiteit van de **voorbije 12 maanden**. Toch is ook

hier sprake van een **forse tempering ten opzichte van de voorbije jaren**. Het verwachte saldo ligt immers **aanzienlijk lager dan de verwachtingen** die de sector een jaar geleden formuleerde.

- Dat kan niet gezegd worden van de **groothandel**, waar het *verwachte* jobgroeisaldo **fors doorstijgt tot +30%**. Daarmee profileert het zich terug als de **meest optimistische** sector, daar waar dit vorig jaar nog dienstenbedrijven waren. **Meer dan een derde** van de bedrijven verwacht **bijkomende personeelsgroei**, terwijl slechts een beperkte minderheid het met minder personeel wil doen. Daarmee kijkt de sector **aanzienlijk positiever vooruit** dan de verwachting op hetzelfde tijdstip vorig jaar (+7%), maar zeker ook in vergelijking met het mooie jobgroeisaldo van de voorbije 12 maanden (+13%).

Beschouwen we de **grootte van de bedrijven**, dan zien we **ook naar verwachtingen** inzake jobgroei voor de komende 12 maanden eenzelfde **groot contrast** tussen de **grootste en kleinste bedrijven** enerzijds en de **middelgrote bedrijven** anderzijds:



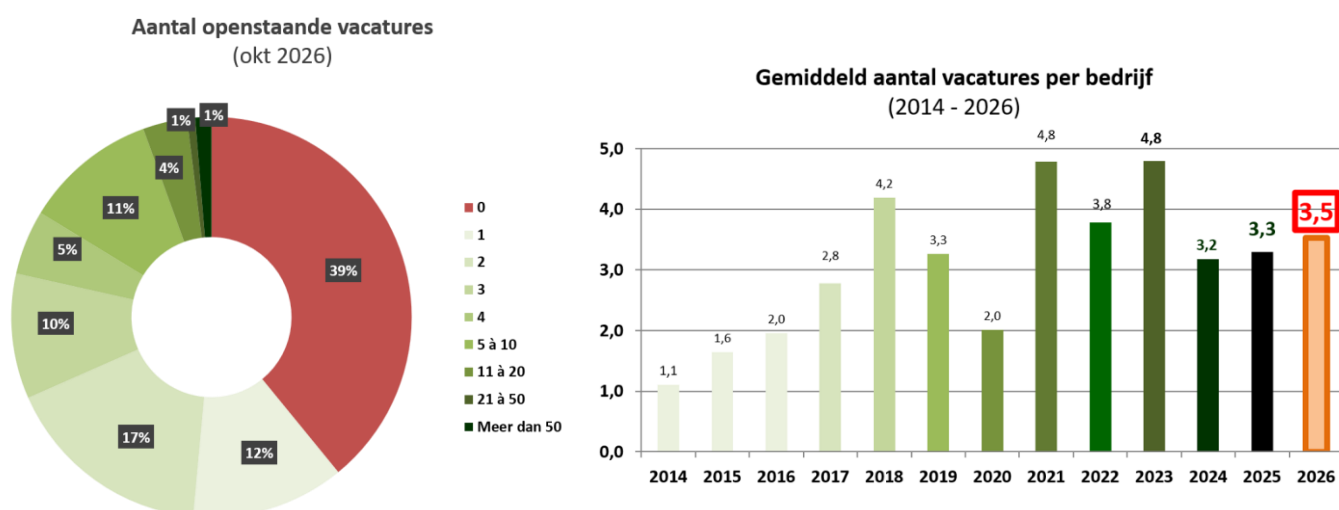
- Opnieuw valt het op dat **vier van de zeven grootteklassen** een **positief verwacht jobgroeisaldo** laten optekenen. Ondanks het erg beperkte verwachte globale saldo voor het geheel van de Limburgse bedrijven blijven **voornamelijk de middelgrote bedrijven** uitgaan van een verdere **groei van hun personeelsbestand**.
- Daarbij valt bij de KMO's **dezelfde categorie uit de toon**, die we ook opmerkten bij de terugblik op de voorbije 12 maanden: de bedrijven met **10-19 werknemers**. **Ook vooruitblikkend** zijn zij behoorlijk **pessimistisch** met een **verwacht jobgroeisaldo van -11%**. Dat is weliswaar een **stuk minder negatief dan de evaluatie van de personeelsevolutie** in de voorbije 12 maanden (-19%), maar **op de grootste bedrijven na wel het meest negatieve vooruitzicht**.
- Vooral het **contrast** met de **bedrijven met 5-9 werknemers**, die een *verwacht* jobgroeisaldo van **+23%** naar voor schuiven, is frappant. Maar ook de **andere middelgrote bedrijven** verwachten met **+14%** (100 tot 249 werknemers), **+9%** (20 tot 49 werknemers) en **+7%** (50 tot 99 werknemers) **per saldo meer personeelsgroei dan personeelsafbouw**. Van alle categorieën in het centrum verwacht **enkel die laatste** daarmee een duidelijk **minder positieve evolutie** in vergelijking met de voorbije 12 maanden.
- Aan **beide uiteinden** van het bedrijfslandschap zien we echter opnieuw een **veel minder gunstig** beeld. Zowel bij de **kleinste** ondernemingen (minder dan vijf werknemers) als bij de **grootste** bedrijven (250 werknemers of meer) wordt een **negatief verwacht jobgroeisaldo** geregistreerd. Bij de **kleinste**

ondernemingen bedraagt het saldo **-3%**, wat ondanks het minteken een **duidelijke verbetering** is t.o.v. de -10% voor de voorbije 12 maanden.

- De grootste bedrijven worden echter **nog pessimistischer** over de personeelsevolutie en verwachten hiervoor een jobgroeisaldo dat van -18% uitdiept tot **-23%**, **veruit de meest negatieve inschatting** van alle bedrijfsgroottes. De grootste bedrijven zijn er daarmee **in belangrijke mate debet** aan dat het globale verwachte jobgroeisaldo voor Limburg beperkt blijft tot amper +1%.

1.3. Openstaande vacatures

Ondanks het negatieve jobgroeisaldo van de voorbije 12 maanden en de erg voorzichtige verwachtingen voor het komende jaar, blijft het **aantal Limburgse bedrijven dat VACATURES heeft OPENSTAAN** hoog. Nog altijd ruim **6 op 10 Limburgse bedrijven** hebben vandaag **één of meerdere vacatures**. Met **gemiddeld 3,5** openstaande jobs per bedrijf ligt het aantal vacatures **zelfs iets hoger** dan een jaar geleden.



Opvallend is dat hoewel het **aandeel bedrijven met minstens één vacature** weliswaar **wat afneemt** tot 61% (tegenover 64% vorig jaar), het **gemiddelde aantal openstaande jobs tegelijkertijd verder stijgt**. Vacatures lijken zich daardoor meer te **concentreren bij een iets kleinere groep** bedrijven. Uiteraard hebben niet enkel bedrijven die hun totale personeelsbestand willen uitbreiden vacatures. Ook heel wat **bedrijven die een status quo of zelfs een afname** van hun **tewerkstelling** verwachten, **blijven op zoek naar nieuwe medewerkers**.

Gemiddeld staan er per bedrijf **3,5 vacatures** open. Dat zijn er **0,2 meer dan vorig jaar**, toen dit gemiddelde 3,3 bedroeg. Daarmee zet de **lichte stijging** van vorig jaar zich verder door. Het huidige niveau blijft wel duidelijk onder het record van gemiddeld 4,8 openstaande vacatures dat in 2022 werd opgetekend.

- **39%** van de Limburgse bedrijven heeft **momenteel geen enkele vacante job** in de aanbieding. Dat is drie procentpunt meer dan vorig jaar, toen dit aandeel nog 36% bedroeg. Omgekeerd heeft vandaag dus nog altijd **61% minstens één vacature** openstaan, tegenover 64% een jaar geleden.
- In de **detailhandel** ligt het aandeel bedrijven met **minstens één openstaande job** naar traditie het **laagst**. Met **29%** zien we in deze sector echter een **forse terugval tegenover vorig jaar**, toen dit nog 47% bedroeg. **Gemiddeld** staat er in de detailhandel **nog amper een halve vacature per bedrijf** open, tegenover gemiddeld 1,35 een jaar geleden. Dit sluit aan bij zowel het sterk negatieve gerealiseerde als het verwachte jobgroeisaldo.
- Tegelijk zien we dat de **productiebedrijven** en **groothandel**, ondanks hun sterk uiteenlopende verwachtingen op het vlak van tewerkstellingsgroei nog steeds het **meeste bedrijven met openstaande jobs** tellen. Ondanks het negatieve jobgroeisaldo van de voorbije 12 maanden en de nog somberdere verwachtingen voor het komende jaar heeft nog altijd **74% van de productiebedrijven** minstens één openstaande vacature. Het aandeel ligt nauwelijks lager dan vorig jaar, toen dit nog 76% bedroeg. **Gemiddeld** telt een Limburgs **maakbedrijf** bovendien **4,3 openstaande vacatures**.

- De **groothandel** laat de **meest opvallende evolutie** optekenen. Waar vorig jaar nog 58% van de bedrijven **minstens één vacature** had openstaan, loopt dit vandaag op tot **75%**. Daarmee komt de sector op hetzelfde niveau als de productiebedrijven en wordt het **hoogste** aandeel van alle sectoren opgetekend. Ook het gemiddelde aantal vacatures stijgt sterk tot ruim **6 vacatures per bedrijf**. Ook dit sluit aan bij het positieve jobgroeisaldo en de optimistische verwachtingen van deze sector voor het komende jaar.
- In de **bouwsector** heeft bijna **2 op 3** bedrijven minstens één openstaande vacature, iets **minder dan vorig jaar** (70%). Gemiddeld gaat het er om **3,4 vacatures per bedrijf**, net zoveel als in de **dienstensector**, waar **58%** van de bedrijven personeel zoekt.
- Gekeken naar de **grootte van de bedrijven**, is het logisch dat grotere bedrijven gemiddeld ook meer vacatures hebben.
- Bij de **kleinste ondernemingen**, met **minder dan vijf werknemers**, heeft vandaag nog **slechts 17% minstens één vacature** openstaan. Dat is **duidelijk minder dan vorig jaar**, toen ongeveer een kwart van deze bedrijven actief op zoek was naar nieuwe medewerkers. Gemiddeld staat er in deze categorie **nauwelijks 0,2 vacature** per bedrijf open.
- **Vanaf de categorie van 5 tot 9 werknemers** heeft reeds **meer dan de helft** van de bedrijven **minstens één vacature**. Bij de ondernemingen met 10 tot 19 werknemers gaat het om ongeveer 6 op 10 bedrijven en bij de groep met 20 tot 49 werknemers zelfs om ruim 7 op 10. Opvallend is dat deze aandelen in alle drie de categorieën ruim lager liggen dan vorig jaar. Vooral bij de bedrijven met **20 tot 49 werknemers** is de **terugval uitgesproken**. Het **gemiddeld aantal vacatures** per bedrijf loopt hier met de grootte van het bedrijf op van respectievelijk **1,15 tot 1,88**.
- **Vanaf 50 werknemers** zijn **bedrijven zonder openstaande vacatures** duidelijk de **uitzondering**: ongeveer 85% heeft minstens één vacature openstaan en zoekt gemiddeld vijf tot zes nieuwe medewerkers. Bij de **grootste bedrijven** is dit respectievelijk 95% en 14 openstaande vacatures, ondanks dat zij tegelijk de meest negatieve verwachtingen koesteren op het vlak van de toekomstige personeelsevolutie.

Geen personeelsgroei verwachten staat echter zeker niet gelijk aan geen vacatures hebben:

- Bij de (groei)bedrijven, **zij die voor de komende 12 maanden personeelsgroei verwachten**, heeft amper **1 op 7** (14%) op dit moment **géén vacature** openstaan. Gemiddeld staan er bij hen ongeveer 6 vacatures open, dus ruim boven het gemiddelde van 3,5.
- Van zij die het komende jaar **géén evolutie** op vlak van personeel verwachten (status quo), heeft nog altijd **nagenoeg de helft** (49%) **minstens 1 openstaande vacature**. Gemiddeld zijn er dat 3,75.
- Maar zelfs van zij die helaas een **inkrimping** van het totale personeelsaantal verwachten in de komende 12 maanden, **zoeken 6 op 10 toch invulling van bepaalde jobs** in het bedrijf. Vorig jaar was dit wel nog 7 op 10. Gemiddeld gaat het ook maar op 2,4 jobs per bedrijf.

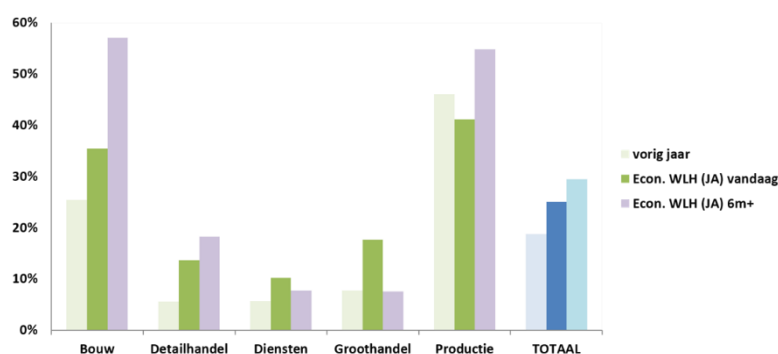
Bijna 1 op 2 van de **Limburgse bedrijven** (49%) heeft **2 of meer vacatures** openstaan. Vorig jaar was dit bijna identiek (48%). Bijna **1 op 3** (32%) **zoekt 3 of meer** nieuwe medewerkers en **bijna 1 op 6** (16%) kijkt uit naar nog **5 of meer nieuwe collega's**. Vanaf 3 of meer vacatures liggen deze percentages telkens iets lager dan vorig jaar.

1.4. Economische werkloosheid

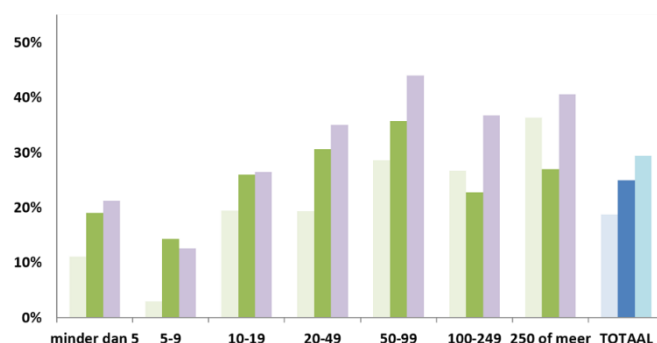
1 op 4 Limburgse bedrijven geeft aan dat vandaag in meer of mindere mate **tijdelijke werkloosheid om economische redenen** wordt toegepast in het bedrijf. Dat is duidelijk **meer dan vorig jaar**. Bovendien **verwachten** de bedrijven dat de toepassing van economische werkloosheid **binnen nu en 6 maanden nog verder zal toenemen**. Vooral in de productiebedrijven en de bouwsector dreigt de economische werkloosheid hoog op te lopen.

- **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 gerapporteerde toepassing van economische werkloosheid ligt daarmee **6 procentpunt hoger dan vorig jaar**, toen dit nog **19%** was. Voor **21,7%** van de bedrijven is dat **weliswaar slechts in beperkte mate** het geval, terwijl **3,3%** spreekt over **vrij veel tot veel** economische werkloosheid in het bedrijf (vorig jaar idem 3,3%).
- Bij de **productiebedrijven** past vandaag **41% tijdelijke werkloosheid** om economische redenen toe. Daarmee blijft de industrie veruit de sector waarin economische werkloosheid het **meest** voorkomt, al ligt het aandeel **iets lager dan vorig jaar**, toen dit nog 46% bedroeg. Daarvan **6% (vrij) veel** en 40% in beperkte mate.
- In de **bouwsector** ligt het aandeel bedrijven met economische werkloosheid met **35%** een **stuk hoger dan vorig jaar**, toen ongeveer één op vier bouwbedrijven aangaf hiervan gebruik te maken.
- In de **detailhandel, de dienstensector en de groothandel** blijft economische werkloosheid vandaag **veel minder verspreid**. Toch ligt het aandeel bedrijven dat er (in beperkte mate) gebruik van zegt te maken met tussen 10% (dienstensector) en 18 procent (groothandel) **dubbel zo hoog** als vorig jaar.

Economische werkloosheid
vandaag vs. vorig jaar en verwachting 6m+
(oktober 2026)



Economische werkloosheid
vandaag vs. vorig jaar en verwachting 6m+
(oktober 2026)



- Gekeken naar de **grootte van bedrijven** ligt het **zwaartepunt** in de bedrijfsklassen vandaag, **anders dan vorig jaar**, bij de **KMO's** tussen 10 en 99 werknemers met een toepassing van economische werkloosheid van rond de 30%. Ook bij de grootste bedrijven bedraagt dit 27%. Bij de kleine bedrijven wordt economische werkloosheid minder frequent toegepast, het minst bij de bedrijven met 5 tot 9 medewerkers (iets meer dan 10%).
- Van de bedrijven **met vandaag economische werkloosheid** - in meer of in mindere mate - geeft een **1 op 5** aan **over 6 maanden méér** en slechts **9% minder economische werkloosheid** te verwachten (per saldo dus +10%). Een derde van de bedrijven gaat ervan uit dat het inschakelen van **economische werkloosheid in volume** binnen het bedrijf **status quo** zal blijven, terwijl vooral kleinere bedrijven verwachten dit over 6

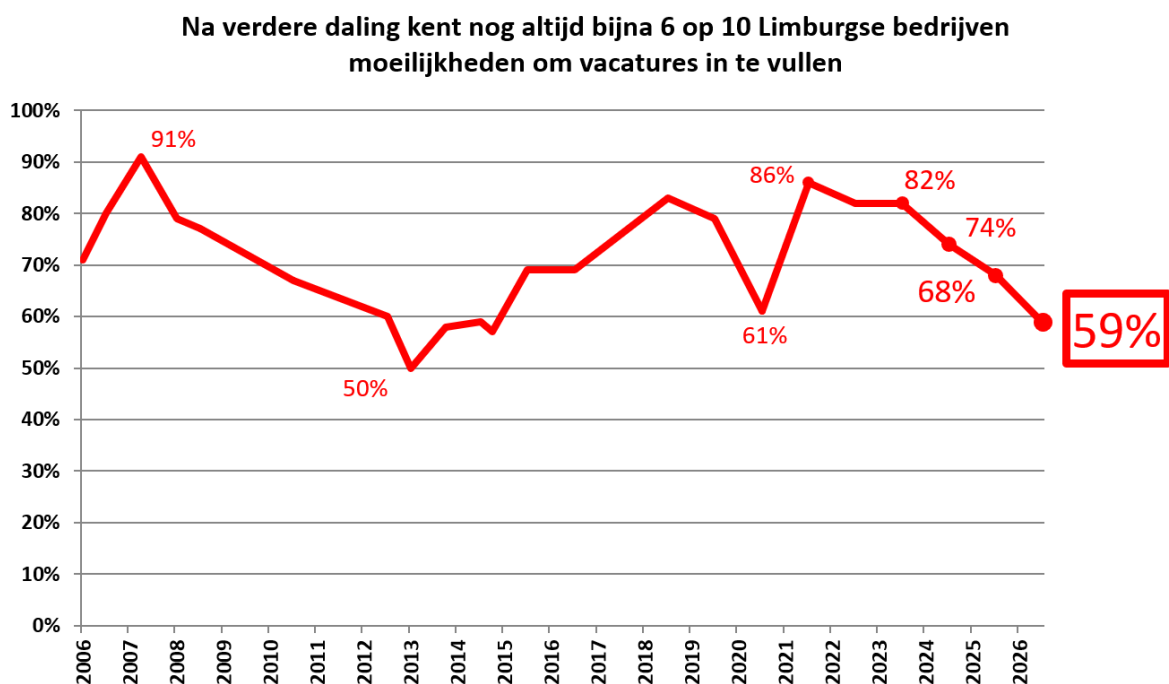
maanden niet meer te zullen toepassen. **Vooral in de industrie en bouw verwachten** meer bedrijven een **toename** van de economische werkloosheid in hun bedrijf in de komende 6 maanden.

- Van de bedrijven met **vandaag géén economische werkloosheid**, verwacht **17%** dat **over 6 maanden wél** het geval zal zijn. Vorig jaar was dit maar 11%, twee jaar geleden 7%. Opnieuw zien we dit voornamelijk bij **bouw en industrie oplopen**, tot respectievelijk 45% en 27%.
- **Samen** betekent dit dat **29%** van **alle Limburgse bedrijven verwacht over 6 maanden geconfronteerd te worden met bepaalde economische werkloosheid** in hun bedrijf. Dat is **vier procentpunt meer dan vandaag**. Een jaar geleden lag dit op 27%, het jaar voordien op 30%.
- **Vooral** bij de **productiebedrijven** en in de **bouwsector** wordt een **pak meer economische werkloosheid gevreesd**. Bij de productiebedrijven verwacht 55% binnen 6 maanden economische werkloosheid toe te passen, in de bouw zelfs 57%. Daarmee zou meer dan de helft van de Limburgse maak- en bouwbedrijven met tijdelijke werkloosheid geconfronteerd worden. In de dienstensector en de groothandel is dit slechts 8%.
- Ook gekeken naar de **grootte van bedrijven** is de **verwachting** van meer **economische werkloosheid voornamelijk bij de grote(re) bedrijven** geconcentreerd. **Vanaf 20 werknemers** gaat het om ruim meer dan **1 op 3** bedrijven, bij de categorie 50-99 werknemers zelfs om 44% die over 6 maanden economische werkloosheid verwacht.

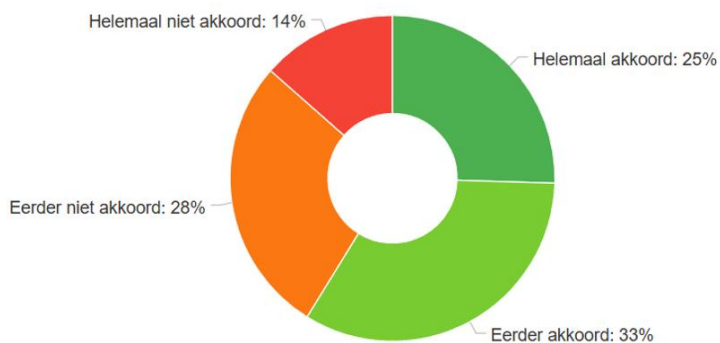
2. ARBEIDSMARKTKRAPTE

2.1. Verdere afname

De arbeidsmarktkrapte **neemt** bij de Limburgse bedrijven voor het **derde jaar op rij af**. Niettemin geven nog altijd **bijna 6 op 10 Limburgse bedrijven** aan **moeilijkheden** te hebben **om vacatures ingevuld te krijgen** met geschikt personeel.



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

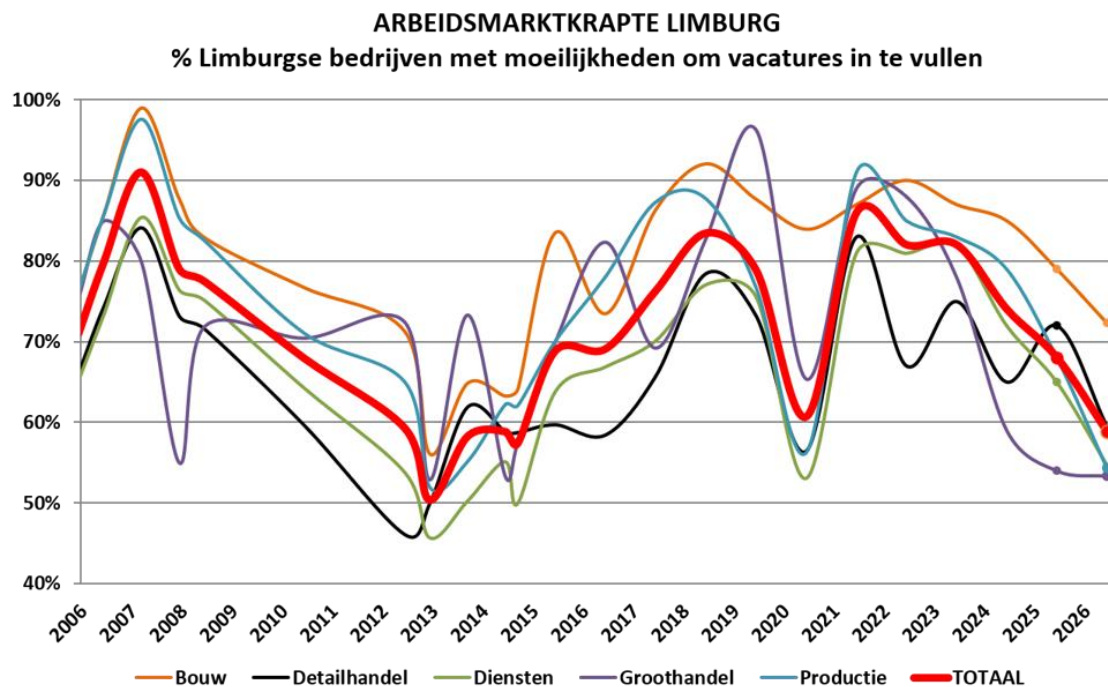


Met **59% daalt** de **krapte op de Limburgse arbeidsmarkt** met **9 procentpunt** tegenover vorig jaar, toen nog **68%** van de bedrijven hiermee kampte. In 2024 bedroeg dit aandeel nog 74%, terwijl in 2022 en 2023 zelfs 82% werd gemeten. Op drie jaar tijd is de krapte-indicator daarmee met 23 procentpunt teruggelopen en komt die zelfs beneden de kortstondige dip in coronajaar 2020 uit. **Het is dan ook van 2015 geleden dat een nog lager niveau werd gemeten.**

De ontspanning krijgt stilaan een **structureler karakter**. Toch blijft het probleem aanzienlijk: bijna **drie op de vijf** Limburgse bedrijven vinden vandaag nog altijd **onvoldoende geschikte kandidaten** om hun vacatures vlot ingevuld te krijgen.

De relatieve ontspanning zien we wel optreden in **elk van de verschillende sectoren**, doch de mate waarin dit gebeurt verschilt sterk.

- De **bouwsector** blijft met **72%** het **meest met arbeidsmarktkrapte geconfronteerd**. Ondanks een **daling met 7 procentpunt** in vergelijking met vorig jaar, blijft het krapteniveau **ver uitsteken boven de andere sectoren**, die we duidelijk zien **convergeren** naar een relatief smalle range van 53% à 59%.
- In de **detailhandel** vermindert de krapte sterk van 72% naar 59%. Toch is de **ontspanning het grootst bij de productiebedrijven** (-14 procentpunt) waar die van 68% naar 54% gaat. Twee jaar geleden was dit nog 79%. Op slechts **twee jaar tijd** weegt de arbeidsmarktkrapte dus **25 procentpunt minder** zwaar door in de industrie.

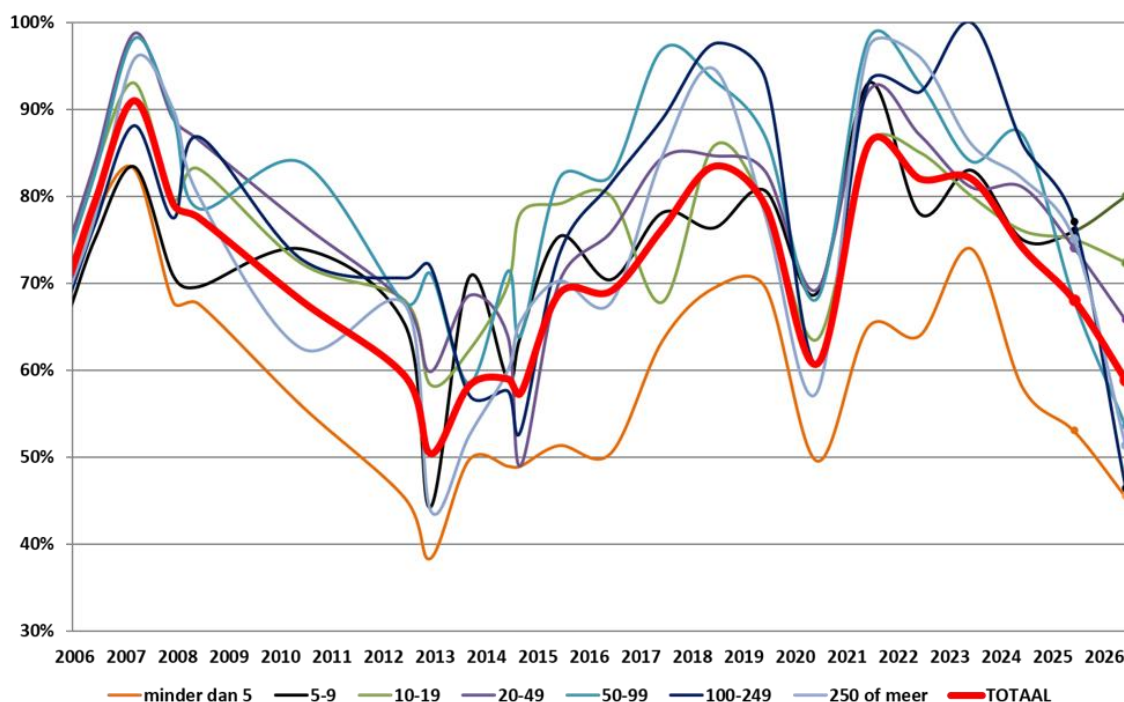


- Ook bij de **dienstenbedrijven** is er een **duidelijke daling**, van 65% naar 55%, terwijl in de **groothandel** de situatie nagenoeg stabiel blijft met 53% die moeilijkheden ondervindt tegenover 54% een jaar geleden. Daarmee liggen **productie, diensten en groothandel** vandaag opvallend **dicht bij elkaar**.

Gekeken naar de **grootte van bedrijven** kunnen we in globo concluderen dat de **arbeidsmarktkrapte** voor de **kleinere bedrijven veel minder afnam** dan voor de **grote bedrijven**. Naar bedrijfsgrootte is de **divergentie veel groter** dan tussen de verschillende sectoren.

- Opvallend is dat de **kleinste bedrijven** de arbeidsmarktkrapte met **45%** het **minst** als **problematisch** benoemen.
- Dat is bijna altijd zo geweest, maar maakt het des te frappanter dat de **net iets grotere bedrijven met 5 tot 9 werknemers juist het meest** met de arbeidsmarktkrapte worden geconfronteerd. **80%** geeft hier aan moeilijkheden te kennen om vacatures ingevuld te krijgen. Als enige groottecategorie is dit **zelfs 4 procentpunt hoger** dan vorig jaar.
- Van dan af is een **duidelijke trend opvallend zichtbaar: hoe groter het bedrijf, hoe minder de arbeidsmarktkrapte** parten speelt én **hoe sterker de daling** in vergelijking met vorig jaar. Bij bedrijven met 10-19 medewerkers is dit nog 72% (-3 procentpunt) en bij bedrijven met 20 tot 49 werknemers gaat het om 66% (-8%p). Vanaf 50 werknemers zakt het aandeel verder naar 54% (-14%p) bij bedrijven met 50 tot 99 werknemers en zelfs 46% (-31%p!) bij ondernemingen met 100 tot 249 werknemers.

ARBEIDSMARKTKRAPTE LIMBURG
% Limburgse bedrijven met moeilijkheden om vacatures in te vullen



- Enkel bij de **grootste bedrijven** ligt dit **opnieuw iets hoger** met 51% en is de daling iets minder groot, maar niettemin ook -24 procentpunt. We kunnen concluderen dat de **arbeidsmarktkrapte voor de grote bedrijven** met meer dan 50 werknemers **het afgelopen jaar sterk is gedaald**.

Gekeken naar regio zien we:

- Dat de arbeidsmarktkrapte in het **Maasland** (-15 procentpunt tot 64%), waar die vorig jaar nog het hoogste was, en in **West- en Zuid-Limburg** (-14 procentpunt tot respectievelijk 56% en 62%) het voorbije jaar het **sterkst is afgenomen**.
- Dat men echter in **Noord-Limburg** het minst het gevoel heeft dat de arbeidsmarktkrapte het voorbije jaar verder is afgenomen. Met **70% blijft de arbeidsmarktkrapte** er het **hoogst**, al gaat het ook hier om een **daling met 4 procentpunt** tegenover vorig jaar.
- Dat in **Midden-Limburg** de arbeidsmarktkrapte met 8 procentpunt daalt tot **53%**. Relatief gezien wordt de arbeidsmarktkrapte daar vandaag het **minst kritisch aan gevoeld** van alle Limburgse regio's.

Groeibedrijven tenslotte, zij die de komende 12 maanden bijkomend willen aanwerven, voelen eveneens een verdere ontspanning van de arbeidsmarkt (-9 procentpunt), maar blijven het **meest uitgesproken moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen hebben**: gemiddeld **68%**. Bij **bedrijven** die qua **personeelsaantal in dalende lijn** zitten is de **gepercipieerde arbeidsmarktkrapte veel sterker afgenomen** (-20 procentpunt). Vandaag geeft nog **44%** van deze bedrijven aan moeilijkheden te ondervinden om vacatures ingevuld te krijgen, tegenover 64% vorig jaar.

De verdere afname van de krapte **betekent** evenwel **niet automatisch dat het structurele tekort aan geschikt talent is opgelost**. De daling valt samen met een **sterk afgekoelde arbeidsvraag**: bedrijven hebben minder vacatures, stellen aanwervingen uit of voorzien een afbouw van hun personeelsbestand. Daardoor neemt de directe spanning op de arbeidsmarkt af, terwijl een **groot deel van de bedrijven nog steeds aangeeft dat geschikte kandidaten moeilijk te vinden** blijven. De arbeidsmarkt wordt dus duidelijk **minder krap**, maar **blijft voor een meerderheid** van de Limburgse bedrijven een **belangrijk knelpunt**.

2.2. UITGELICHT: Krapte blijft rem op groei voor helft bedrijven

Ook al is de arbeidsmarktkrapte recent in intensiteit afgenomen, ze blijft een belangrijke **impact** hebben op de Limburgse bedrijven en de Limburgse welvaart in het algemeen. **Nog altijd meer dan de helft van de bedrijven** stelt dat zij **in hun groei geremd worden** 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	12%	AKKOORD	51%
eerder akkoord	39%		
eerder NIET akkoord	38%	NIET AKKOORD	49%
helemaal NIET akkoord	11%		

- **51%** van alle bedrijven stelt dat de **groei van hun bedrijf wordt afgeremd** door het **niet of onvoldoende snel vinden van geschikt personeel**.
- Veruit het **meest uitgesproken** is dit het geval bij de **bouwbedrijven**, waar bijna **7 op 10** van de bedrijven zegt door het niet (tijdig) vinden van personeel **potentiële groei mis te lopen**. Bij de **kleinere bedrijven** met **5 tot 20 werknemers** gaat het ook om meer dan **2 op 3** bedrijven.

2.3. Drempels waarop bedrijven botsen

Welke zijn dan precies de **voornaamste drempels** waar werkgevers vandaag op botsen bij het **invullen van hun vacatures** in een nog steeds krappe arbeidsmarkt?

Welke drempels ondervindt jouw bedrijf om vacatures in te vullen?

	% van de antwoorden	%
Competenties van de kandidaten		63%
Motivatie van de kandidaten		51%
Te weinig kandidaten		41%
Te hoge looneisen		40%
Gebrek aan flexibiliteit bij de kandidaten		29%
Taal		12%
Andere (vul aan):		8%

Arbeidsmarktkrapte beperkt zich **niet alleen** tot het feit dat er zich **kwantitatief te weinig kandidaten** aanbieden voor een vacatures, hetgeen weliswaar door **meer dan 2 op 5** oftewel 41% van de respondenten als een **belangrijke drempel** wordt aangegeven. Bij **dienstenbedrijven en KMO's** gaat het om de **helft** van de bedrijven.

Nog meer (51%) speelt in de ogen van de ondernemers ook een aspect van - een tekort aan - **motivatie** bij de kandidaten.

	2026	Welke DREMPELS ondervindt je om vacatures in te vullen?					
	SECTOR	TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel	Productie
Competenties van de kandidaten	COMPETENTIES	63%	73%	53%	51%	58%	78%
Motivatie van de kandidaten	MOTIVATIE	51%	62%	47%	37%	58%	60%
Te weinig kandidaten	AANTAL	41%	42%	25%	49%	42%	37%
Te hoge looneisen	TE HOGE LOONEISEN	40%	47%	47%	43%	46%	25%
Gebrek aan flexibiliteit bij de kandidaten	FLEXIBILITEIT	29%	23%	50%	26%	23%	32%
Taal	TAAL	12%	15%	13%	12%	8%	12%

Maar het **meest**, met 63% door bijna **2 op 3 bedrijven**, wordt als **voornaamste drempel** aangegeven dat de **competenties van de kandidaten niet matchen of onvoldoende** zijn voor de openstaande jobs. In **bouw en industrie** loopt dit op tot **3 op 4** bedrijven.

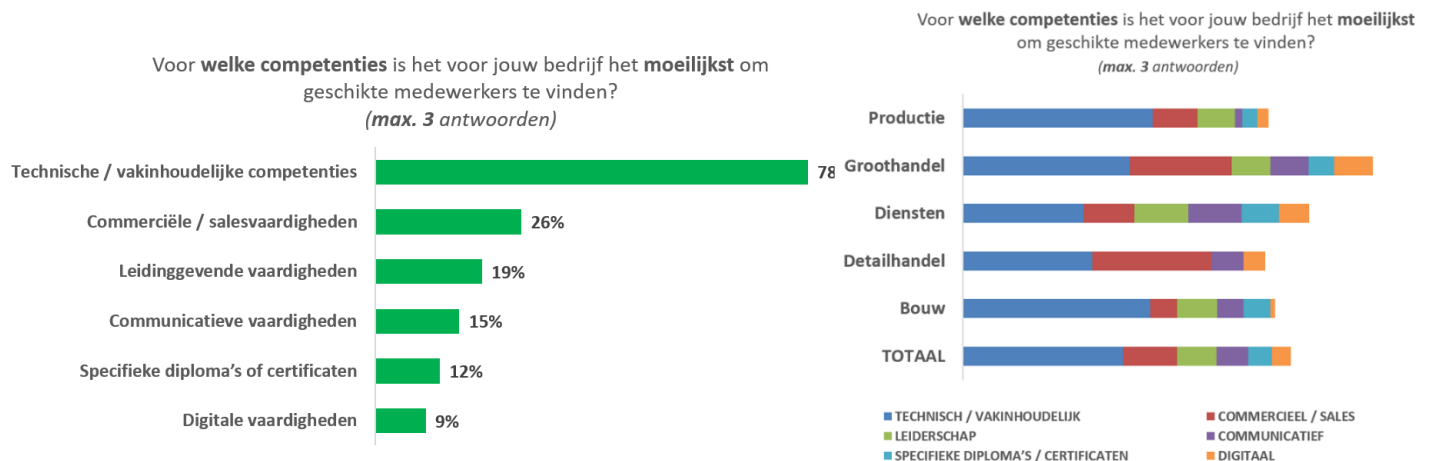
Maar ook **te hoge looneisen**, nagenoeg **ex aequo op de derde plaats** samen met een gebrek aan kandidaten, strooien vaak roet in het eten om vacatures ingevuld te krijgen. Voor **4 op 10 bedrijven** is dit **vaak een drempel**.

Gebrek aan flexibiliteit bij de kandidaten wordt door bijna **3 op 10 bedrijven** (29%) als een drempel aangekruist. In de **kleinhandel** speelt vooral dit aspect nog een stuk **harder** (50% van de bedrijven).

Een gebrek aan talenkennis of kennis van het Nederlands kan ook een drempel vormen. Maar **taal** wordt relatief **veel minder vaak** als een **issue** naar voor geschoven. Met wat goede wil kan hier vaak wel een mouw gepast worden, getuige het feit dat slechts **12%** van de respondenten dit als een drempel aanduidt om vacatures vlot ingevuld te krijgen.

2.4. Meest schaarse competenties

Wanneer Limburgse bedrijven vandaag aangeven dat zij moeilijkheden ondervinden om vacatures ingevuld te krijgen, ligt de oorzaak dus in de eerste plaats bij een tekort aan kandidaten met de juiste competenties. We zoomen dieper in op voor **welke competenties** bedrijven aangeven dat het het **moeilijkst** (top 3) is om geschikte medewerkers te vinden. **Technische en vakinhoudelijke kennis** blijkt bij uitstek het meest schaars. Maar werkgevers ondervinden ook moeilijkheden bij het vinden van medewerkers met **commerciële, leidinggevende en communicatieve vaardigheden**. Digitale competenties en specifieke diploma's of certificaten worden minder vaak genoemd, maar blijven voor een deel van de bedrijven een belangrijk aandachtspunt.



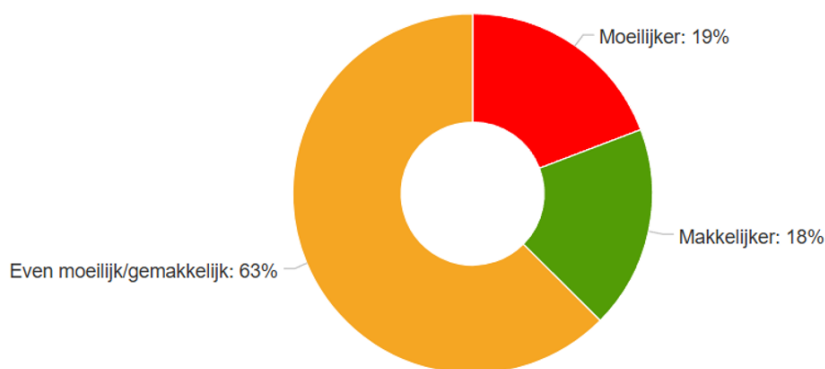
- **Veruit de meest gezochte competenties zijn technische en vakinhoudelijke competenties.** Bijna **8 op 10 bedrijven** (78%) die moeilijk geschikte kandidaten vinden, geeft aan dat vooral deze competenties schaars zijn. In de **bouw- en industriesector** loopt dit zelfs op tot **boven de 90%**.
- Op ruime afstand volgen **commerciële of salesvaardigheden**. Ruim een kwart (26%) van de bedrijven noemt dit als een belangrijke moeilijk invulbare competentie en met name vooral in **de detailhandel en de groothandel**, waar dit voor **meer dan de helft** van de bedrijven het geval is.
- Ook **leidinggevende vaardigheden** blijken voor heel wat bedrijven schaars. **1 op 5** van ondernemingen geeft aan dat het vinden van **medewerkers met leidinggevende capaciteiten moeilijk** verloopt. Dit aandeel ligt **merkbaar hoger** bij grotere bedrijven met **meer dan 100 werknemers**.
- **Communicatieve vaardigheden** worden door **15% van de bedrijven** naar voren geschoven als een knelpunt. Vooral in de **dienstensector en bij KMO's** blijken dergelijke competenties relatief vaker problematisch.
- **Opvallend** is dat **digitale vaardigheden relatief weinig in beeld** komen en met **9%** minder vaak specifiek worden vermeld, ondanks de grote aandacht die hier vandaag de dag naartoe gaat, onder meer op het vlak van artificiële intelligentie en cybersecurity. In de **dienstensector, groothandel en bij kleine bedrijven** worden wel **dubbel zo vaak** genoemd. **Specifieke diploma's en certificaten** worden door 12% van de respondenten genoemd en juist vaker door **grote bedrijven**. Mogelijk worden beide ook deels beschouwd als onder de noemer technische en vakinhoudelijke competenties vallend.

*De resultaten tonen aan dat de **arbeidsmarktkrapte steeds meer een kwalitatieve dimensie** krijgt. Bedrijven geven niet alleen aan dat geschikte kandidaten moeilijk te vinden zijn, maar vooral dat kandidaten vaak niet beschikken over de **vereiste technische expertise, praktijkkennis of specifieke vaardigheden** die nodig voor de functie. Hierdoor blijft de mismatch tussen vraag en aanbod op de Limburgse arbeidsmarkt een belangrijk aandachtspunt, zelfs nu de algemene arbeidsmarktkrapte verder afneemt.*

2.5. Hoop op verdere verbetering blijft beperkt

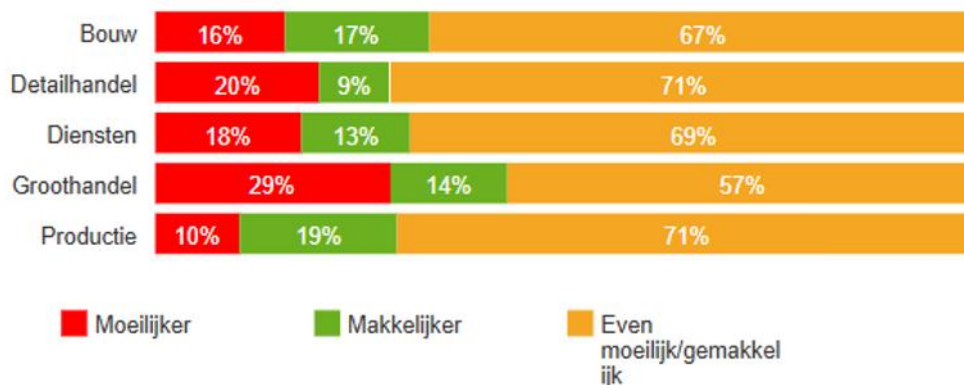
Ondanks een duidelijke afname van de arbeidsmarktkrapte in de voorbije drie jaar, hebben nog altijd relatief **weinig Limburgse bedrijven** het **gevoel** dat de invulling van vacatures effectief **makkelijker verloopt** dan een jaar geleden. Ook voor de komende twaalf maanden **verwachten** ze **geen fundamentele verandering**. Toch zien we ook hier kleine signalen van ontspanning: minder bedrijven denken dat de zoektocht naar geschikt personeel moeilijker zal worden en **iets meer ondernemingen verwachten** de komende twaalf maanden een **verbetering**. Toch blijft een **grote meerderheid** uitgaan van een **status quo**.

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



- **18%** van de bedrijven geeft aan dat de **invulling van vacatures** in de voorbije 12 maanden **makkelijker** werd. Dat is duidelijk meer dan vorig jaar (13%), twee jaar geleden (11%) en drie jaar geleden (10%). De **beperkte maar gestage verbetering** die zich de voorbije jaren aftekende, zet zich dus verder.
- Naar sector verschillen de percentages weinig, maar gekeken naar grootte van de bedrijven valt op dat **vooral de grotere bedrijven** vaker vinden dat de **zoektocht** er iets **makkelijker** op geworden is.
- Een grote meerderheid van **bijna 2 op 3 bedrijven** (63%) vindt echter dat de invulling van openstaande vacatures het voorbije jaar **even moeilijk** (makkelijk) is gebleven. Dat was vorig jaar nog 68%.
- Daarentegen vindt nog steeds **19%** van de bedrijven dat de **moeilijkheden** om vacatures in te vullen de voorbije tijd **juist** zijn **toegenomen**. Dat waren er vorig jaar evenveel. Ten opzichte van enkele jaren geleden ligt dit percentage wel een stuk lager (drie jaar geleden 31%).
- In de **handelssectoren** en bij de bedrijven met **5 tot 19 werknemers** ondervindt een **kwart of meer** bedrijven **méér moeilijkheden**.
- Met **15%** blijft het aantal bedrijven dat ervan **overtuigd** is dat de invulling van vacatures in de komende 12 maanden **makkelijker** zal zijn beperkt, maar het ligt iets hoger dan de 13% van vorig jaar.
- Daarentegen zijn er met **17%** nog altijd **meer bedrijven overtuigd** dat de **moeilijkheden** om vacatures in te vullen **zullen toenemen**. Dat zijn er wel ook iets **minder dan een jaar** geleden, toen nog een 20% van de bedrijven die mening was toegedaan.
- We zien dus **slechts heel kleine signalen** die wijzen om een **verdere ontspanning** op vlak van arbeidsmarktkrapte voor de **komende periode**.

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



- Vooruitblikkend naar de komende 12 maanden onderscheiden vooral **groothandel en bedrijven met 5-9 werknemers** zich als categorieën die duidelijk **meer moeilijkheden** verwachten in de komende maanden, wellicht **niet toevallig** diezelfde categorieën die die het **sterkst verwachten te groeien** op vlak van aantal medewerkers.
- Bij de **productiebedrijven en de grote bedrijven** is de **groep** die een **makkelijkere invulling** verwacht daarentegen **dubbel zo groot** als de groep die hieromtrent meer moeilijkheden voor verwacht.
- Maar nog altijd **meer dan 2 op 3 bedrijven verwachten** ook in de komende 12 maanden **geen verandering** in de **moeizaamheid** waarmee ze **invulling van openstaande vacatures** kunnen realiseren.

3. MEEST EFFECTVOLLE BELEIDSMAATREGELEN EN HERVORMINGEN

Hoewel de tewerkstellingsgroei de voorbije 12 maanden tot stilstand kwam en het jobgroeisaldo zelfs negatief werd, blijven de Limburgse bedrijven aanwerven. Ook zonder veel groei in de komende twaalf maanden (verwacht jobgroeisaldo van slechts +1%) beschikken bedrijven over heel wat vacatures die ze slechts met heel wat moeite ingevuld krijgen. Temeer uit de vorige hoofdstukken blijkt dat de krapte zich steeds meer uit in een tekort aan kandidaten met de specifieke competenties. Ondanks enige ontspanning, blijft de arbeidsmarktkrapte duidelijk voelbaar voor vele bedrijven, mede doordat onze **arbeidsmarkt** nog altijd **ernstige gebreken** vertoont.

De federale regering heeft sinds haar aantreden verschillende arbeidsmarkthervormingen - en maatregelen opgestart. Een aantal daarvan bevindt zich ondertussen in de uitvoeringsfase, terwijl andere maatregelen nog verder moeten worden uitgewerkt of aangescherpt. We vroegen de Limburgse bedrijven daarom opnieuw **welke drie beleidsmaatregelen en/of hervormingen** volgens hen **het meest direct bijdragen** tot een beter functionerende arbeidsmarkt en op die manier (zullen) leiden tot duurzame (personeels)groei voor bedrijven.

De percentages geven aan hoeveel respondenten de betreffende maatregel opnamen in hun persoonlijke top drie:



Over het algemeen blijft de rangschikking gelijkend op die van vorig jaar. Opvallend is wel dat de aandacht **nog sterker verschuift van maatregelen die de arbeidsreserve moeten activeren naar maatregelen die werken aantrekkelijker maken en de concurrentiekracht van ondernemingen moeten versterken.** Met name de vier hoogste gerangschikte beleidsdaden, gelinkt aan loon- en ontslagkosten, worden **nog vaker als prioritair bestempeld.** Maatregelen die ondertussen effectief in uitvoering zijn, zoals de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd of rond overuren, worden iets minder vaak bovenaan in het wensenlijstje gezet.

① **Netto-brutoverhouding loon (54%) - zie ook extra UITLICHTING**

Werknemers meer van hun loon laten overhouden blijft duidelijk de prioriteitenlijst van de Limburgse ondernemer aanvoeren. Het blijft volgens veel ondernemers uiterst problematisch dat het **verschil tussen wat een werkgever betaalt en wat werknemers uiteindelijk netto ontvangen** dusdanig **bijzonder groot** blijft. Die kloof moet **voelbaar kleiner** worden zodat **werken weer meer beloond wordt dan niet-werken**. Te benadrukken valt overigens dat deze maatregel zelfs **hoger in prioriteit blijft scoren dan een verlaging van de werkgeversbijdragen** zelf. **54%** van de Limburgse bedrijfsleiders zet deze hervorming in hun **Top 3** van **meest beleidskrachtige en noodzakelijke maatregelen**. Vorig jaar was dit nog maar 49%.

UITGELICHT bij ①:

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	61%	AKKOORD	97%
eerder akkoord	36%		
eerder NIET akkoord	3%	NIET AKKOORD	3%
helemaal NIET akkoord	0%		

② **Verlaging werkgeversbijdragen (51%)**

De Limburgse bedrijven blijven **aandringen op een structurele verlaging van de loonkosten** om hun concurrentiepositie te kunnen behouden. Zeker in arbeidsintensieve sectoren is de kostprijs van arbeid nog steeds een **belangrijk struikelblok op bijkomende aanwervingen of zelfs om arbeidsplaatsen te behouden**. 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 stijgende inflatie die de **loonkostenhandicap weer doet oplopen** en de **concurrentiekracht** van onze bedrijven **verder wegvreest**. Een **permanente verlaging** dringt zich op. Ook hier zet met **51%** van de respondenten, nog een **stuk meer dan vorig jaar (45%)**, dit in zijn persoonlijke top-3 van **dringende beleidsmaatregelen**.

3 Hervorming van de automatische loonindexering (36%)

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 sterker** op aan. **36%** vinkte dit opnieuw aan in zijn **top-3**, wat resulteert in een derde plek in het algemeen. De **centenindex** werd een **miskleun**, die voor bedrijven straks dreigt juist nog duurder uit te vallen. Het is uitkijken of de **sociale partners** onderling zelf tot een groot vergelijk kunnen komen over een gekoppelde **hervorming van de loonindexering en loonnorm**.

4 Lagere ontslagkosten (34%)

Ondanks een **beperking van de opzegtermijnen** tot maximum een jaar - althans voor nieuwe arbeidscontracten - blijft werknemers ontslaan in ons land **veel duurder dan in vele andere Europese landen**. Dat is een **belangrijke belemmering voor meer jobs en groei**, omdat het ervoor zorgt dat bedrijven **minder snel geneigd zijn aan bijkomende aanwervingen** te denken. M.a.w. de stevige en dure ontslagbescherming gebarricadeerde uitgang weerhoudt werkgevers er nog steeds van om vlot de ingang te openen voor nieuwe werknemers. **Zeker wanneer de economische vooruitzichten onzeker zijn**. De **roep om lagere ontslagkosten vermindert dan ook niet**. Integendeel, **meer dan 1 op 3 (34%)** bedrijfsleiders zet deze maatregel in haar of zijn **top-3**, **11%** meer dan twee jaar geleden.

5 Werkloosheidsuitkeringen beperken in de tijd (26%) - zie ook extra **UITLICHTING**

De beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd tot maximum twee jaar is een van de meest **in het oog springende arbeidsmarkthervormingen** van de federale regering, die **sinds begin 2026** in uitvoering is. Deze noodzakelijke hervorming stond twee jaar gelden nog op één na het hoogst op het prioriteitenlijstje en zakt dit jaar van 29% naar nog altijd 26% top3-vermelding. Het duidt erop dat de Limburgse ondernemers **sterk overtuigd blijven van het belang ervan voor een beter werkende arbeidsmarkt** en de activerende stimulus die ervanuit gaat.

6 Meer mogelijkheden om prestatiegericht te verlonen (25%)

Ook de roep voor een **uitbreiding van de mogelijkheden om meer prestatiegericht te kunnen verlonen** blijft met **25%** vermelding in top 3 groot en de enige maatregel die ook een plaats in de ranking wordt geplaatst. Vandaag zijn er **te weinig mogelijkheden** om het verschil te maken en **de beste werknemers te belonen**.

7 Verregaande administratieve vereenvoudiging (24%)

Het lijstje van bijkomende administratieve lasten en rapporteringsverplichtingen waarmee werkgevers en bedrijven worden geconfronteerd, wordt er in de praktijk (nog altijd) niet korter op. Integendeel, met **maatregelen als een verplichte tijdregistratie voor alle medewerkers en de loontransparantiewetgeving** liggen er nieuwe regels op tafel die de **rompslomp alleen nog maar groter** zullen maken. Bedrijven 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 kan allemaal veel **eenvoudiger en flexibeler**, zonder aan effectiviteit in te boeten. Eveneens een **kwart** van de bedrijven (24%) zet een **drastische vereenvoudiging op dit vlak** dan ook bovenin in het prioriteitenlijstje. Een **gericht actieplan** hiervoor in gang zetten is hiervoor dan ook **meer dan dringend**.

UITGELICHT bij 5:

Aanwerving langdurig werklozen sinds beperking werkloosheidsuitkering in de tijd

Een jaar geleden toonden veel Limburgse bedrijven - een ruime meerderheid 62% - zich **bereid om langdurig werklozen** in aanmerking te laten komen en kansen te bieden wanneer zich **vacatures** aandienen. **In welke mate zijn voormalig langdurig werklozen, negen maanden nadat een eerste golf van uitkeringstops startte, bij Limburgse bedrijven aan de slag kunnen gaan?**

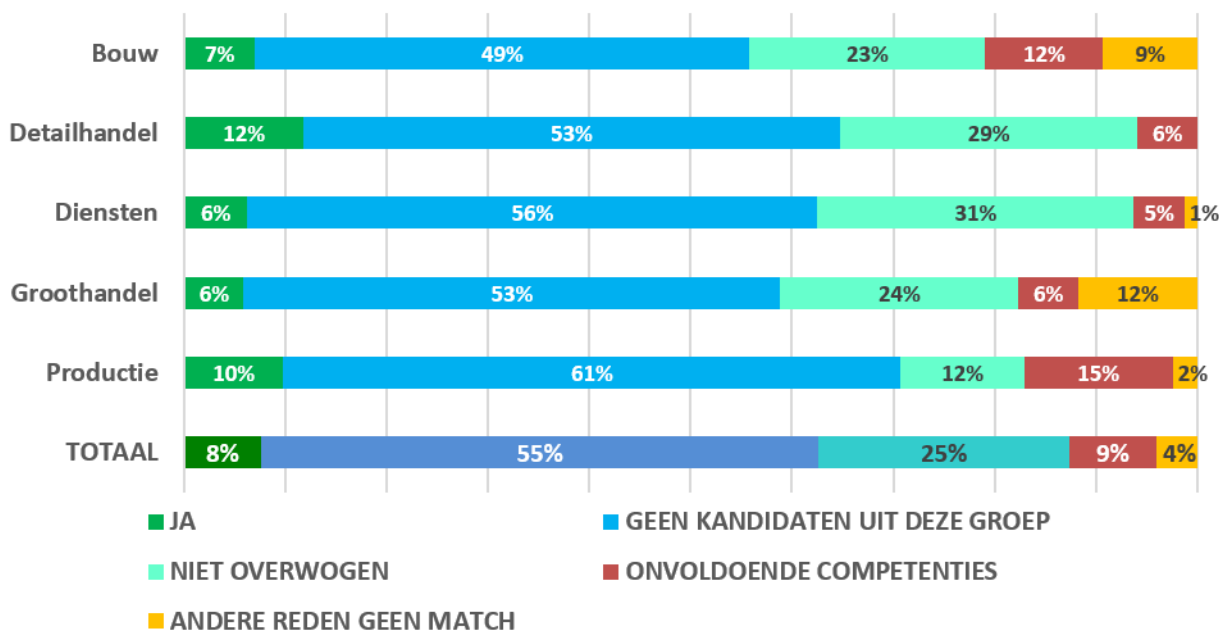
Een **kwart** van de respondenten (25%) gaf aan dat er in deze periode **geen vacatures** waren in het bedrijf.

Maken we daarvan abstractie dan heeft **al 8% van de bedrijven effectief langdurig werklozen aangeworven**. Daarbij moet rekening gehouden worden dat de eerste golven ook de mensen met de verste afstand tot de arbeidsmarkt betrof. In de **detailhandel** gaat het om **12%** en in de **industrie** om **10%** van de bedrijven. **Hoe groter de bedrijven, hoe meer** ze al medewerkers uit deze doelgroep hebben aangeworven. Bij de **grootste bedrijven** gaat het om **14%**.

Meer dan de helft van de bedrijven met vacatures (55%) geeft aan hiervoor **geen kandidaten uit deze doelgroep** over vloer te hebben gekregen. Dit percentage vertoont weinig verschil naar sector of grootteklasse.

Bij **13%** van de bedrijven waren er wel kandidaten uit deze doelgroep, maar beschikten die **niet over de juiste competenties** (9%) of was er om **een andere reden geen match** met het bedrijf (4%). Vooral in de bouw (12%), industrie (15%) en grotere bedrijven (11 à 21%) bleken kandidaten uit deze doelgroep vaker over onvoldoende competenties te beschikken.

Heeft jouw bedrijf het afgelopen jaar, sinds de beperking van de werkloosheidsduur in te tijd, één of meerdere **langdurig werkzoekden aangeworven?**
(excl. bedrijven zonder vacatures)



Slechts een **kwart** (25%) van de bedrijven die weliswaar over vacatures beschikten stellen hiervoor algemeen **geen kandidaten uit deze doelgroep overwogen** te hebben. Dat is bij kleine bedrijven duidelijk meer het geval, terwijl dit productiebedrijven slechts op 12% ligt en bij bedrijven met meer dan 100 werknemers nog lager.

8 Flexibilisering van de arbeidstijd (19%)

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** (status quo op 19%) Ondanks dat dit in het regeerakkoord is opgenomen, is de regering er nog altijd niet in geslaagd om stappen te zetten op het vlak van de **annualisering van de arbeidstijd** (berekening op jaarbasis).

9 Meer en/of goedkopere overuren (15%)

Op vlak van overuren werden er **wel al stappen gezet** in de goede richting, toch blijven overuren werkgevers **onnodig veel kosten**. 15% van de respondenten zet meer en/of goedkopere uren in hun top-3.

	2026	Welke 3 beleidsmaatregelen/hervormingen dragen volgens jou het méést bij tot een betere werking van de arbeidsmarkt en duurzame (personeels)groei voor bedrijven: (% in TOP 3):						2025	%	Rank
		SECTOR	TOTAAL	Bouw	Detailhandel	Diensten	Groothandel			
Verbetering van de verhouding bruto-nettoloon (verlaging werknemersbijdragen)	netto-bruto	54%	65%	50%	52%	67%	47%	49%	↗	=
Algemene verlaging van de werkgeversbijdragen op lonen	lagere patronale bijdragen	51%	56%	50%	52%	33%	53%	45%	↗	=
Hervorming automatische loonindexering	hervorming index	36%	32%	32%	33%	44%	44%	35%	↗	=
Lagere ontslagkosten	ontslagkosten	34%	45%	53%	22%	37%	34%	33%	↗	=
Beperking van werkloosheidsuitkeringen in de tijd	werkloosheidsuitkering beperkt in tijd	26%	18%	41%	26%	33%	25%	29%	↘	=
Meer mogelijkheden om prestatiegericht te verlonen (anciënniteitsbarema's afschaffen, variabele verloning, meer ruimte voor bonusregelingen,...)	variabele verloning	25%	26%	18%	29%	15%	26%	27%	↘	+1
Verregaande administratieve vereenvoudiging (uurroosters, tijdelijke werkloosheid, ...)	vereenvoudiging personeelsadministratie	24%	26%	18%	30%	19%	16%	28%	↘	-1
Flexibilisering van de arbeidstijd	flexibilisering arbeidstijd	19%	11%	21%	20%	22%	22%	19%	=	=
Meer en/of goedkopere overuren	overuren	15%	10%	9%	14%	15%	24%	17%	↘	=
Gerichte en doorgedreven activering van de arbeidsreserve (inactieve bevolking op arbeidsleeftijd)	activering	10%	3%	9%	14%	11%	9%	14%	↘	=
Arbeidsmigratie vereenvoudigen (voorwaarden, procedures, ...)	vereenvoudiging arbeidsmigratie	5%	8%	0%	7%	4%	0%	5%	=	=

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

Ondanks enige ontspanning op de arbeidsmarkt blijft het essentieel om meer mensen aan het werk te krijgen. Dat geldt zeker voor Limburg, waar de **vergrijzing** het sterkst toeslaat van alle Vlaamse provincies. **Meer en verregaandere maatregelen** zijn nodig om inactieven op beroepsactieve leeftijd aan te zetten (**terug**) aan het werk te gaan en zo de beoogde **werkzaamheidsgraad van 80%** zo snel mogelijk te bereiken. 10% van de werkgevers neemt activering zelfs op in zijn top drie van beleidsprioriteiten.

11 Arbeidsmigratie vereenvoudigen (5%) - zie ook extra **UITLICHTING**

Tenslotte blijft het belangrijk (om het aantrekken van talent uit het buitenland (arbeidsmigratie) te vereenvoudigen in plaats van te bemoeilijken, zowel qua voorwaarden (uitbreiding knelpuntberoepen, minder beperkingen, ...), procedures als omkadering (o.a. huisvesting)).

UITGELICHT bij 11:

Bedrijven verzetten zich tegen een verstrenging van arbeidsmigratie

Het feit dat het vereenvoudigen van arbeidsmigratie met **5%** slechts bij een relatief beperkt aantal bedrijven **in de top 3** in van beleidsprioriteiten wordt geplaatst **mag niet verhelen** dat het aantrekken van buitenlands talent om diverse redenen **voor veel bedrijven een erg belangrijk element** blijft om een deel van hun vacatures vandaag in te kunnen vullen.

Bijna vier op tien respondenten (38%) geeft immers aan dat de **recente verstrenging van de regelgeving rond arbeidsmigratie**, die minister Demir begin dit jaar in voege liet treden, het voor het bedrijf in kwestie **moeilijker maakt om vacatures ingevuld te krijgen**.

De strengere regelgeving rond arbeidsmigratie maakt het voor mijn bedrijf moeilijker om vacatures in te vullen.

helemaal akkoord	5%	AKKOORD	38%
eerder akkoord	33%		
eerder NIET akkoord	50%	NIET AKKOORD	62%
helemaal NIET akkoord	12%		

Zeker voor **technische functies en knelpuntberoepen** in o.m. de bouw-, productie- en zorgsector blijven buitenlandse arbeidskrachten vandaag een absoluut **noodzakelijke aanvulling op het binnenlandse arbeidsaanbod**. De eigen arbeidsreserve is er immers structureel te klein of beschikt onvoldoende over de juiste competenties. Arbeidsmigratie mag de **activering van die eigen arbeidsreserve niet vervangen, maar is wel een onmisbare aanvulling** wanneer vacatures ondanks alle inspanningen niet ingevuld raken, zoals **per definitie bij knelpuntberoepen** aantoonbaar is.

Er is dan ook geen enkele reden om gerichte economische migratie voor bedrijven nog moeilijker te maken dan het al is. Integendeel, een **vereenvoudiging dringt zich juist op** en is **noodzakelijk om elke potentiële groei, die onze economie meer dan ooit nodig heeft, ten volle te benutten** en om onze economie en welvaart draaiende te houden.