

Kmo zoekt: witte raaf op de arbeidsmarkt

Meer dan de helft van de Belgische kmo's stuurt noodgedwongen zoekcriteria bij omdat ze niet juiste profiel vinden

- Grootste problemen voor Belgische kmo's bij rekrutering: niet het juiste kandidatenprofiel vinden en bijgevolg 'zoekcriteria' moeten bijstellen (52,3 %), en onvoldoende reactie krijgen op openstaande jobaanbiedingen (36,4 %; in Vlaanderen 43,8%); in Brussel vinden kmo's het moeilijk om de juiste kanalen te vinden om vacatures te promoten (20,9%);
- In Vlaanderen zegt één op de tien kmo's dat het gemiddeld langer duurt dan een jaar om vacatures in te vullen. Bij één op de vijf duurt het gemiddeld langer dan 6 maand;
- Vacatures voor bedienden zijn in alle regio's het moeilijkst in te vullen, al kampt Brussel er het meest mee (de helft van de kmo's); bijna één op vijf Brusselse kmo's vindt ook moeilijk kader- of directieleden;
- In de sector 'industrie en bouw' is de zoektocht naar arbeiders het grootst (met 52,5% van de kmo's die dit aangeven);
- Zeven op tien van de Belgische kmo-bedrijfsleiders organiseren zelf de rekrutering; hoe groter het bedrijf, hoe groter ook de kans dat ze een HR-medewerker, interimkantoor of gespecialiseerde partner inschakelen.

Antwerpen, 19 november 2019 – De krapte op de arbeidsmarkt slaat hard toe bij onze kmo's. In hun zoektocht naar het juiste talent, stellen meer dan de helft van de Belgische kmo's hun criteria bij omdat ze niet het juiste profiel vinden. Specifiek voor Vlaanderen geldt daarbij ook dat ze onvoldoende reacties krijgen op openstaande vacatures (43,8%). Vacatures voor bedienden blijken over het algemeen het moeilijkst in te vullen. In de 'bouw en industrie' loopt de zoektocht naar arbeiders dan weer het moeizaamst. Dat zijn opvallende conclusies uit de 37e tewerkstellingsenquête in opdracht van HR-dienstenverlener SD Worx bij 940 bedrijfsleiders en personeelsverantwoordelijken.

Vacatures voor bedienden zijn het moeilijkst in te vullen

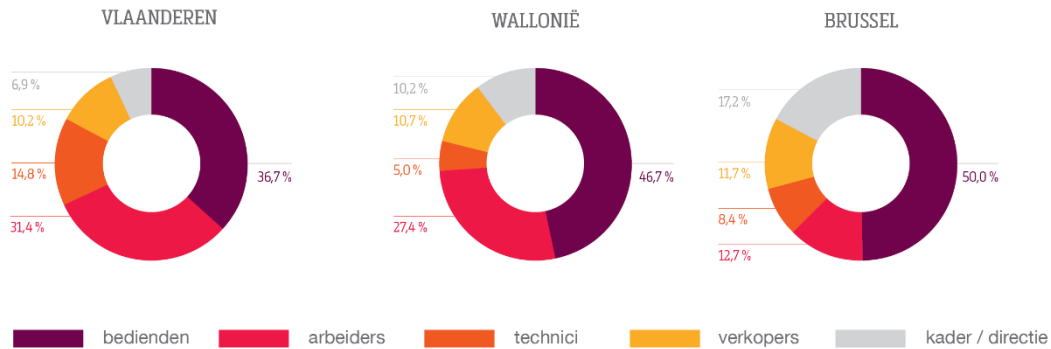
Meer dan vier op de tien van de Belgische kmo's (41,1%) geeft aan dat het zijn vacatures voor bediendenfuncties het moeilijkst kan invullen. Voor arbeidersprofielen is dat 27,9%. 9% vindt geen geschikte kader- en directieleden.

Zo'n één op de tien kmo's (11%) vindt dan weer niet gemakkelijk de juiste technische profielen. De moeizame zoektocht naar arbeiders en technici is het meest herkenbaar voor de sector 'Industrie en bouw' (met resp 52,5% en 22,4% van de Belgische kmo's die dit aangeven).

Als we focussen op Vlaanderen, liggen de cijfers ietwat anders. Ook hier geeft wel meer dan vier op de tien van de kmo's (42,8%) aan dat vacatures voor bediendenfuncties het moeilijkst in te vullen zijn. Voor arbeidersprofielen is dit bij maar liefst 37% van de kmo's het geval. 17% van de bevroegde kmo's ervaart ook dat technici niet gemakkelijk te vinden zijn.

De zoektocht naar bedienden is het grootst bij Brusselse kmo's. 55% vindt niet of nauwelijks het gepaste profiel. Bijna één op vijf Brusselse kmo's vindt ook moeilijk kader- of directieleden.

WELKE VACATURES ZIJN HET MOEILIJKSTE IN TE VULLEN (% RESPONDENTEN)?



bron: SD Worx 2019

Criteria bijstellen om witte raaf te vinden

Onze kmo's krijgen de witte raaf die ze zoeken niet in de schoot geworpen. De situatie op de arbeidsmarkt dwingt hen ertoe om hun zoekcriteria en eisenpakket om een geschikte medewerker aan te werven, te herzien. Meer dan de helft van de kmo's geeft dit aan (52,3%). 36,4% ervaart dan weer als grootste probleem dat ze geen of onvoldoende reactie krijgen op hun openstaande vacature(s).

Specifiek voor Brussel is het feit dat een op de vijf kmo's (20,9%) niet de juiste kanalen vindt om vacatures te promoten.

Hoe groter de kmo, hoe groter de kans dat ze hulp inschakelen bij rekrutering

Kmo's met minder dan 5 werknemers zijn kampioen in het zelf organiseren van de rekrutering. Acht op de tien van de allerkleinste kmo's organiseren het zelf. Bij de grotere kmo's (tussen de 50-99 werknemers) is dit vier op de tien. Hoe groter de organisatie, des te meer kans dat ze externe hulp inschakelen.

- gemiddeld schakelt één op vier kmo's de **eigen medewerkers** in of **de sociale media**; bij kmo's met 50-99 werknemers is dit bijna de helft met 43,7%.

- gemiddeld schakelt één op vijf een **interimkantoor** in; bij kmo's met 50-99 werknemers is dit de helft (50,9%).

- gemiddeld doet één op zeven beroep op een **gespecialiseerde partner**, zoals een headhunter; bij kmo's met 50-99 werknemers is dit een op drie.

- een **eigen HR-medewerker** vind je vooral in de grotere kmo's: bij vier op de tien kmo's met 50-99 werknemers is er een in-house werkzaam.

Veerle Coffé van SD Worx Staffing Solutions, die zelf actief is in de markt van uitzenden, rekrutering en selectie, herkent de problematiek: *"Bij kmo's gaan we inderdaad vaak samen de vacature herschrijven en de criteria bijstellen. We geven de kmobedrijfsleider ook raad en helpen actief mee bij het bepalen van het loon en het selecteren van de juiste kandidaat. Op die manier helpen we kmo's om vacatures*

sneller in te vullen. In onze zoektocht naar kandidaten voor vaste aanwerving hanteren we een doelstelling van 2 maanden maximale doorlooptijd.”

Verloning is key

Kmo's staan niet alleen voor een grote uitdaging om de geschikte medewerker(s) te vinden, als ze er – soms na lang zoeken – dan toch in slagen, blijkt verloning soms een struikelblok. Maar kmo's hebben meer verloningstroeven in handen dan ze soms beseffen, stelt SD Worx.

“Als je dan geschikte kandidaten voor je hebt, dan zorg je als kmo best voor een marktconforme verloning: loonbenchmarks helpen de werkgever om kandidaten meteen de juiste voorwaarden aan te bieden. Het zou jammer zijn ‘de witte raaf’ te verliezen aan een onaangepaste verloning”, preciseert Annelies Rottiers van SD Worx. *“Ook een kmo heeft heel wat verloningselementen binnen haar bereik: van brutoverloning, over extralegale voordelen zoals maaltijdcheques, tot flexibele programma's en deelname in de winst.”*

In de **driemaandelijkse tewerkstellingsprognose van SD Worx** zijn voor de 37e keer een voor België representatief aantal kmo's bevroegd naar hun verwachtingen over tewerkstelling. Aan deze editie van de enquête namen 940 bedrijven van 1 - 99 werknemers deel. Voor de volledige steekproef bedraagt de foutenmarge 3,1 % (betrouwbaarheidsinterval van 95%). De bevraging werd uitgevoerd door het onderzoeksbureau WES.

<p>Voor meer informatie kunt u terecht bij: Eva De Schryver, verantwoordelijke persrelaties België Eva.deschryver@sdworx.com Tel +32 496 02 67 08</p>
--

Over SD Worx

SD Worx biedt specifieke dienstverlening aan kmo's aan, ook over afspraken maken rond extralegale voordelen. De Divisie KMO van SD Worx telt meer dan vierhonderd medewerkers.

Samen staan ze in voor ruim 47.000 kmo-werkgevers die in totaal meer dan 280.000 werknemers tewerkstellen. De dienstverlening is, via 28 kantoren, sterk regionaal uitgebouwd. Elke regionale kmo-ploeg biedt een totaaldienstverlening rond loonberekening, sociale wetgeving en personeelsbeleid, met praktisch advies van een vertrouwenspersoon die de kmo-problematiek door en door kent.