

Toekomstindicator 2017

The War for Talent



VOORWOORD

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS HILDE CREVITS

Limburg leeft en het SALK werkt!

Als Limburg vandaag, slechts 2 jaar na het Ford-débacle, economisch terug op de kaart staat, dan is dat in grote mate te danken aan de gezamenlijke inspanningen van de Limburgse ondernemingen, werknemers, sociale partners en overheid. Het SALK, het strategisch actieprogramma voor Limburg in het kwadraat, van de Vlaamse Regering in samenwerking met de Limburgse stakeholders, het provinciebestuur en de federale regering, werkt!

De zeer leeswaardige Toekomstindicator van Voka – Kamer van Koophandel Limburg bevestigt ons in dit optimisme en legt tegelijkertijd de vinger op een aantal belangrijke aandachtspunten voor de komende jaren. Zo is er de krapte op de arbeidsmarkt – die zeker geen exclusief Limburgs fenomeen is – als gevolg van de gunstige conjunctuur en van demografische evoluties. We zijn ons vanuit de overheid dan ook goed bewust van deze uitdaging en pakken die aan op verschillende domeinen en niveaus. Zo zullen mensen niet alleen langer aan de slag blijven, maar willen we via het doelgroepenbeleid van de Vlaamse Regering onder meer oudere werkzoekenden reactiveren. Daarnaast heeft de Vlaamse regering verschillende nieuwe instrumenten aangereikt om werkzoekenden voor te bereiden op de arbeidsmarkt, hoofdzakelijk via werkervaring.

Het allerbelangrijkste is echter volop in te zetten op een talentenbeleid. In een sterke strategie voor regionale ontwikkeling krijgen onderwijs en vorming een centrale plaats. Goed geschoolde jongeren zijn essentieel om innovaties te stimuleren en onze samenleving te dragen. Meer dan ooit moet een maximale competentieontwikkeling van de beroepsbevolking dus ons streefdoel zijn. Willen we de ambitieuze bestemming 'iedereen een job' halen, zal 'iedereen een kwalificatie' een noodzakelijke halte zijn. Want een kwaliteitsvol diploma blijft de snelste weg naar een job.

Daarom werken we hard om ongekwalificeerde schooluitval tegen te gaan en maken we extra middelen vrij voor de coördinatie van een Limburgs netwerk tegen spijbelen en vroegtijdig schoolverlaten. Ook de modernisering van het secundair onderwijs met een opwaardering van het technisch en beroepsonderwijs en de verdere uitbouw van het duaal leren in de klas en op de werkplek moeten het snijveld tussen onderwijs en arbeidsmarkt versterken en beide beter op elkaar afstemmen. Tegelijkertijd bouwen we kwaliteitsvol hoger beroepsonderwijs verder uit in onze hogescholen en hervormen we het volwassenenonderwijs tot krachtig en toegankelijk kansenonderwijs. Op die manier willen we een permanente leercultuur stimuleren. Daarom ook zetten we werkgevers en werknemers aan om levenslang te professionaliseren en werk te maken van een opleidingscultuur, bijvoorbeeld via leercoaches.

De sleutel tot dit Limburgs succesverhaal is samenwerking: samenwerking tussen overheid en bedrijfswereld, tussen werk en onderwijs, tussen ondernemingen en scholen, ... Het verheugt mij dan ook vast te stellen dat Limburg in deze dossiers steeds een voortrekker is. Denk maar aan de vele innovatieve onderwijsinstellingen, de state of the art T2-campus of het krachtige STEM-beleid van de regionale technologische centra. Limburg leeft en het SALK werkt!



VOORWOORD

GOUVERNEUR

HERMAN REYNDERS

Het minste dat we kunnen zeggen over de sluiting van Ford Genk is dat dit in Limburg heel wat heeft losgemaakt. In positieve zin! Als straks de laatste Ford-werknemer een job gevonden heeft en de site een nieuwe invulling heeft dan komen wij met de provincie helemaal in een nieuwe werkelijkheid post-Ford.

Vandaag voel je al heel goed dat de economische transitie die onze provincie momenteel kent ons werkelijk in een stroomversnelling heeft gebracht. Niemand zal ontkennen dat er een groot positivisme aanwezig is en dat het dynamisme bij alle Limburgse actoren bijzonder groot is. De nuchtere cijfers en conclusies van de Toekomstindicator 2017 bevestigen dit en tonen een stijgende trend. Limburg lijkt dus klaar te zijn voor de toekomst. Maar, zonder sceptisch te willen zijn, hoed ik mij om zomaar de loftrumpet af te steken, want de uitdagingen waarvoor we staan blijven groot.

Uitdagingen die bovendien zwaar op de beleidsagenda wegen en die ongetwijfeld nog veel aandacht en energie zullen blijven vragen : zoals de demografische ontwikkelingen met de vergrijzing en ontgroening van de Limburgse bevolking, de groeiende diversiteit, de dualisering van de samenleving, de impact van disruptieve technologieën op onze economie, de voortschrijdende digitalisering en robotisering, de klimaatproblematiek, de duurzame interne en externe mobiliteit van onze provincie, het valoriseren van onze unieke ligging, de verdieping van de samenwerking met onze burens van Nederlands Limburg, Noord Brabant, Luik en Aken. Er zijn dus nog wel enkele belangrijke pijnpunten die onze toekomst en onze duurzame groeiagenda blijvend zullen hypothekeren.

Maar de grootste uitdaging waar wij volgens mij vandaag binnen onze provincie voor staan is het onderwijs en de ontwikkeling van onze talenten. Het is daarom goed dat Voka – Kamer van Koophandel Limburg in deze editie bijzondere aandacht vraagt voor deze indicator en de Vlaams minister voor onderwijs een forum geeft. Voor mij is het alvast simpel. De lat moet hoog gelegd: “geen enkele jongere zou de schoolbank nog mogen verlaten zonder een gepast diploma.”

Hiervoor zijn niet alleen degelijke opleidingen nodig die leiden naar de duurzame jobs van morgen, maar ook een aangepast onderwijssysteem dat aansluit bij – en beantwoordt aan – de moderne verwachtingen en eisen van de 21ste eeuw. Om echter geen talenten te laten verloren gaan zullen wij onze samenleving zo moeten inrichten dat ook iedereen gelijke kansen heeft en volwaardig toegang krijgt tot al die opleidingen. Er zal dus meer aandacht moeten gaan naar de onderkant van het schoolsysteem.

Met andere woorden we moeten de zo genoemde ‘onderwijsproblematiek’ in een ruimer maatschappelijk kader bekijken. En onder meer inzetten, zoals 50 jaar geleden, op integratie maar dan met nieuwe methodieken en recepten, dit om te vermijden dat we in een gesegregeerde samenleving terechtkomen vol wantrouwen en vijandschap.

Dat is meteen dé grootste uitdaging waar wij allen voor staan.



VOORWOORD

VOORZITTER VOKA – KAMER VAN KOOPHANDEL LIMBURG FRANCIS WANTEN

Voka – Kamer van Koophandel Limburg maakt voor het zevende jaar op rij een analyse van de Limburgse en Vlaamse economische toestand op basis van de ondertussen gekende formule $E=TI^2$. De economische toestand (E) wordt als excellent beoordeeld wanneer de deelindicatoren talent (T), innovatie (I) en internationalisering (I) samen positieve resultaten opleveren. Deze deelindicatoren staan dan ook centraal in de analyse die u in de studie hieronder kunt lezen.

De algemene Limburgse Toekomstindicator schept een voorzichtig positief toekomstbeeld. Limburg maakt in 2016 wel een voorwaartse sprong, maar met 0,79 indicatorpunten is de stijging wel zeer beperkt te noemen. De minieme groei van onze indicator is alleen aan de solide resultaten van de deelindicator talent toe te kennen. Meer specifiek dankt Limburg de lichte stijging voornamelijk aan de positief evoluerende arbeidsmarkt. Op onderwijsvlak blijft het ter plaatse trappelen of kent het zelfs een terugval. De Limburgse Toekomstindicator mag dan wel sinds 2013 hoger scoren dan de Vlaamse, toch kruipen Vlaanderen dichterbij in 2016.



Voor de achterliggende deelindicator innovatie boekt onze provincie wel vooruitgang, maar met een positieve toename van amper 0,05 indicatorpunten spreken we van een evenwichtsoefening. Innovatie verder verankeren blijft de boodschap. De Limburgse deelindicator internationalisatie boekt in 2016 een lichte daling. Die is te wijten aan tegenvallende resultaten ten opzichte van 2015 op het vlak van het aantal exportcertificaten en hun onderliggende exportwaardes. Export is dan ook een belangrijke groeimotor van onze Limburgse economie.

Nadat we vorig jaar de deelindicator internationalisering uitdiepten in onze Toekomstindicator, is dit jaar de deelindicator talent aan de beurt. Om onze Limburgse kennis-economie draaiende te houden, en verder te laten ontwikkelen, is er voldoende vers talent nodig. Zeker aangezien uit onderzoek blijkt dat er structurele problemen voor de Limburgse arbeidsmarkt dreigen en Limburgse bedrijven almaar meer met een 'war for talent' geconfronteerd dreigen te worden. Meer dan genoeg vragen dus om ons talent in deze editie aandachtig te onderzoeken. Ook zetten we dit jaar twee bedrijven en een school in de kijker. Zij hebben in 2016 elk op hun eigen manier aandacht besteed aan talent: Veldeman Bedding, RIDGID en PTS Maasmechelen.

Ondanks de geringe groei geeft de Toekomstindicator aan dat we er nog steeds goed voor staan. We hebben de afgelopen jaren harder gewerkt dan we zelfs hadden kunnen hopen. Maar we zijn er zeker niet! De weg blijft nog lang en we mogen dan ook niet indommelen en zeker niet op onze lauweren gaan rusten. Het is nu dat we van de opportuniteit moeten gebruikmaken om nog een versnelling hoger te schakelen. Als Voka – Kamer van Koophandel Limburg geven we van harte een schouderklopje aan iedereen die heeft bijgedragen aan deze hoopgevende resultaten, en roepen we meteen op om ervoor te zorgen dat we deze resultaten in de toekomst kunnen blijven garanderen en verderzetten.

INHOUD

DEEL 1	SAMENSTELLING ECONOMISCH DASHBOARD	
	E = TI ²	07
	Talent	08
	Internationalisering	09
	Innovatie	09
	TOEKOMSTINDICATOR	10
DEEL 2	ANALYSE DEELINDICATOREN TALENT, INTERNATIONALISERING EN INNOVATIE	
	LIMBURG EN TALENT	11
	Werkloosheid	11
	Werkaanbod	11
	Ratio werkaanbod – werkloosheid	13
	Focus op Talent: Spanningsgraad arbeidsmarkt	14
	Doorstromingscoëfficiënt	15
	Hoger onderwijs	16
	Secundair onderwijs	17
	Focus op Talent: Schoolverlatersrapport VDAB	24
	Conclusies talent	25
	LIMBURG EN INTERNATIONALISERING	27
	Verre export	27
	Directe buitenlandse investeringen (DBI)	29
	Conclusies internationalisering	33
	LIMBURG EN INNOVATIE	34
	Human Resources in Science and Technology	34
	VLAIO-bedrijfssteun (AO en IWT)	34
	Startende ondernemingen	40
	Octrooiaanvragen	42
	Conclusies innovatie	43
DEEL 3	CONCLUSIES TOEKOMSTINDICATOR	45
DEEL 4	TOEKOMSTWENSEN VOKA KAMER VAN KOOPHANDEL LIMBURG	48
BIJLAGE 1	OVERZICHT CIJFERS	50
BIJLAGE 2	OVERZICHT GRAFIEKEN	52
BIJLAGE 3	OVERZICHT TABELLEN	53

DEEL 1

SAMENSTELLING ECONOMISCH DASHBOARD

$$E = TI^2$$

Om de economische gezondheid van de Limburgse fundamenteën te beoordelen, kijken we overeenkomstig de Voka-formule $E = TI^2$ naar de factoren talent, internationalisering en innovatie.

We vergelijken de Limburgse cijfers met de Vlaamse. Zo krijgen we niet alleen een zicht op de Limburgse evolutie, maar ook de relatieve positie ten opzichte van Vlaanderen. Deze indicatoren worden zowel in absolute cijfers als in indices uitgedrukt. Deze indices definiëren we als jaarlijkse procentuele veranderingen ten opzichte van het referentiejaar 2008 (index = 100).

In het luik **TALENT** gaan we na hoe groot de arbeidsreserve is waaruit ondernemingen kunnen rekruteren om hun vacatures in te vullen. Hoe evolueert de verhouding tussen het aantal werkzoekenden en de ontvangen vacatures? Sluiten zij bij elkaar aan of bestaat er een mismatch? De grote instroom van talent op de arbeidsmarkt komt vanuit het onderwijsveld. Levert ons onderwijs voldoende en bekwaam talent aan? Willen we de economische groei veilig stellen dan is er nood aan voldoende handen en hoofden om het werk op kwalitatieve wijze gedaan te krijgen.

Onder de noemer **INTERNATIONALISERING** kijken we enerzijds naar de mate waarin bedrijven internationaal georiënteerd zijn. Bedrijven moeten minstens alert zijn voor wat er in het buitenland gebeurt. Hoe meer bedrijven internationaal actief zijn, hoe groter de slagkracht van de economie. Anderzijds onderzoeken we in welke mate onze regio aantrekkelijk is voor buitenlandse investeerders. Deze buitenlandse investeringen zijn onder te verdelen in 3 verschillende soorten: uitbreidingen, investeringen in nieuwe locaties en fusies en overnames.

Onder **INNOVATIE** verstaan we de veranderingsbereidheid van bedrijven samen met de investeringen die bedrijven doen om de concurrentie voor te blijven. Ook overheidsstimuli voor veranderingsbereidheid vallen hieronder. Door nieuwe producten te ontwikkelen kan een bedrijf zich wapenen voor de toekomst. De enige constante is veranderen, want stilstaan is achteruitgaan. Er zijn voldoende slagzinnen die aangeven dat bedrijven die met de toekomst bezig zijn innovatie omhelzen en integreren in hun bedrijfsvoering. Ook de opstart van nieuwe bedrijven en het aantal octrooiaanvragen beschouwen we als een uiting van innovatie en wendbaarheid van een regio.

In het kader van de Toekomstindicator gaan we ervan uit dat hoe beter een regio scoort op deze drie indicatoren, des te gezonder de basis is voor verdere economische groei. Om in de toekomst sterk te staan als regio moet het met andere woorden de uitdaging zijn om steeds beter te scoren inzake talent, internationalisering en innovatie. Om te weten wat 'beter scoren' betekent in dit verband, is het belangrijk inzicht te geven in de verschillende deelindicatoren die aan de basis liggen van deze jaarlijkse Toekomstindicator.

In de vorige editie van de Toekomstindicator gingen we voor de derde keer dieper in op één van de deelindicatoren, namelijk internationalisering. Dit jaar is de deelindicator TALENT aan de beurt. We verdiepen niet alleen de analyse van de resultaten, maar we zetten in deze editie ook twee bedrijven en een school in de kijker. Zij hebben in 2016 elk op hun eigen manier aandacht besteed aan talent. **VELDEMAN BEDDING** toont hoe ze als op en top familiebedrijf hun bedrijfsmissie in hun bedrijfsvoering toepassen om hun befaamde stofferings-knowhow van continuïteit te garanderen. **RIDGID** licht ons toe hoe ook zij in de Limburgse 'war for talent' verwickeld zijn. En Koen Bouve van **PTS MAASMECHELEN** deelt ons zijn visie over hoe leerlingen voor te bereiden op de Limburgse arbeidsmarkt.

SAMENSTELLING ECONOMISCH DASHBOARD TALENT

■ Ratio aanbod/werkloosheid

Vanaf 2002, bron: VDAB

Hoe meer werkzoekenden er zijn, rekening houdend met het beschikbare werkaanbod, hoe slechter het gesteld is met de deelindicator talent. Wanneer er evenveel werkzoekenden zijn als er werkaanbod is op de arbeidsmarkt dan is deze indicator gelijk aan 1. Hoe lager het aantal werkzoekenden in vergelijking met het aantal beschikbare jobs, des te positiever is de impact op de Toekomstindicator. Deze indicator meet dus de verhouding tussen het werkaanbod en de arbeidsreserve.

■ Werkloosheid, aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ)

Jaargemiddelden vanaf 2002, bron: VDAB

Een stijging van het aantal werkzoekenden wordt in het kader van de Toekomstindicator gezien als een teken dat het economisch slechter gaat, en omgekeerd. Hoe lager het aantal NWWZ, hoe beter het gesteld is met de deelindicator talent. Minder werkzoekenden betekent immers dat meer mensen hun talenten op de arbeidsmarkt benutten.

■ Werkaanbod

Jaargemiddelden vanaf 2002, bron: VDAB

Niet alle vacatures worden bij de VDAB bekendgemaakt. Dat neemt niet weg dat de VDAB-cijfers omtrent het aantal ontvangen vacatures een goede indicator zijn voor de jobcreatie en expansierang van bedrijven. Een stijging van het aantal vacatures wijst in het kader van de Toekomstindicator op groei, terwijl een daling van het aantal vacatures eerder een afkoeling van de economie inluidt. Om een zo zuiver mogelijk beeld te schetsen kijken we hier enkel naar het aantal ontvangen vacatures die rechtstreeks bij VDAB worden gemeld. De ontvangen vacatures via wervings- en selectiekanalen en de uitzendopdrachten worden niet opgenomen in de meting.

■ Doorstromingscoëfficiënt

Vanaf 2002, bron: Federaal Planbureau

Demografische evoluties zoals de vergrijzing hebben een grote impact op onze economie. Hoeveel talent aanwezig is, bekijken we dus ook vanuit dit standpunt. De doorstromingscoëfficiënt is de ratio tussen de bevolkingsgroep van 15-24 jaar en 55-64 jaar. Als deze coëfficiënt groter dan 100 is dan betekent dit dat de leeftijdsklassen die de arbeidsmarkt zullen verlaten meer dan volledig vervangen zullen worden door jonge instromers. Omgekeerd duidt een coëfficiënt lager dan 100 erop dat de bevolkingsstructuur de vervanging van de uitreders niet volledig zal kunnen compenseren met jonge intreders.

■ Aantal studenten in alle Vlaamse en Brusselse universiteiten en hogescholen

Vanaf 2002, bron: Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming

We vergelijken hier het aantal studenten hoger onderwijs met woonplaats in Limburg met de totale Vlaamse studentenpopulatie in het hoger onderwijs. De bedoeling van deze indicator is om na te gaan in welke mate Limburgse jongeren ten opzichte van Vlaamse jongeren doorstromen naar het hoger onderwijs. Het laat ons toe om een kwantitatieve inschatting te maken van de toekomstige arbeidsreserve. We kijken meer specifiek naar de Limburgse studenten, aangezien we van hen kunnen verwachten dat zij makkelijker hun weg zullen vinden naar jobs op de Limburgse arbeidsmarkt.

■ Aantal studenten in secundair onderwijs ('harde' richting)

Jaargemiddelden vanaf 2002, bron: Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming

We kijken niet alleen naar het aantal studenten in het hoger onderwijs. Ook het aantal leerlingen in het secundair onderwijs

nemen we op in onze cijfers. De focus ligt op studenten in zogenoemde 'harde richtingen' of STEM-richtingen (Science, Technology, Engineering en Mathematics¹). We maken bovendien een onderscheid tussen leerlingen in het beroeps en technisch secundair onderwijs enerzijds en leerlingen in het algemeen secundair onderwijs anderzijds.

■ Aantal leerlingen in BSO en TSO ('harde' richting)

Jaargemiddelden vanaf 2002, bron: Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming

Naast mensen die een eerder academisch parcours hebben gevolgd, zal er ook altijd nood zijn aan voldoende technische en beroepsprofielen. Dit geldt voor Limburg des te meer, gezien onze hoge industrialisatiegraad. De leerlingen van vandaag zijn de werknemers van morgen. Het aantal jongeren dat kiest voor een 'harde' technische of beroepsscholing bepaalt de mate waarin de toekomstige vraag vanuit het bedrijfsleven naar technisch- en beroepsgeschoolde arbeidskrachten ingevuld kan worden.

■ Aantal leerlingen in ASO (STEM)

Jaargemiddelden vanaf 2002, bron: Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming

Ook in het ASO probeert de Vlaamse overheid techniek en wetenschap te promoten. Het STEM-actieplan moet jongeren motiveren om te kiezen voor Science, Technology, Engineering en Mathematics om het tekort aan afgestudeerden in exact-wetenschappelijke en technische richtingen weg te werken. Deze STEM-cijfers zijn een indicator van het aantal leerlingen dat kiest voor een studierichting waarin ook techniek en wetenschap in zekere mate aan bod komen.

SAMENSTELLING ECONOMISCH DASHBOARD INTERNATIONALISERING

■ Aantal exportcertificaten

Vanaf 2002, bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg en Federatie van Belgische Kamers van Koophandel

Exportcertificaten worden afgeleverd aan bedrijven die exporteren buiten de Europese Unie. Ze zijn dus een graadmeter voor het aantal exportbewegingen van Limburgse en Vlaamse bedrijven of voor bestellingen die bij hen geplaatst worden vanuit landen buiten de EU. Hoe groter het aantal bestellingen dat wordt gerealiseerd, hoe beter het gesteld is met de internationaliseringsgraad van de bedrijven.

■ Exportwaarden

Vanaf 2002, bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg en Federatie van Belgische Kamers van Koophandel

Exportcertificaten vertegenwoordigen niet alleen het aantal bestellingen die geplaatst worden bij Limburgse en Vlaamse bedrijven. Zij geven ook aan wat de onderliggende waarde (in euro) is van de bestellingen. Minstens zo belangrijk als het aantal keren dat bestellingen geplaatst worden, is de waarde die per bestelling wordt gerealiseerd.

■ Aantal buitenlandse investeringsprojecten

Vanaf 2003, bron: FIT

Hoe beter het ondernemersklimaat en het omgevingskader voor bedrijven, en hoe beter de perceptie die hierover bestaat, hoe groter de kans dat buitenlandse investeerders kiezen voor een regio als vestigingsplaats of als plaats om bijkomende investeringen te doen. Indien het aantal buitenlandse investeringen stijgt, heeft dit een positieve impact op de Toekomstindicator. Nieuwe investeringen staan immers borg voor nieuwe jobs en toegevoegde waarde.

INNOVATIE

■ Human Resources in Science and Technology

Vanaf 2002, bron: Eurostat

Deze indicator wijst op het aantal personen dat in een regio hoger opgeleid is in een technische of wetenschappelijke discipline en/of werkzaam is in een wetenschappelijk of technisch beroep. Deze indicator geeft de ontwikkeling van de kennisgedreven economie in een regio aan. Van deze categorie arbeidskrachten wordt verondersteld dat ze in belangrijke mate betrokken zijn bij de totstandkoming van innovaties op vlak van kennis of technologie.

■ Evolutie VLAIO-bedrijfssteun

Vanaf 2002, bron: Agentschap Innoveren en Ondernemen

De mate waarin bedrijven een beroep doen op overheidssteun in het kader van investeringen in innovaties is een indicatie van de innovatiebereidheid van Limburgse

ondernemingen. De benchmark met Vlaanderen vraagt echter enige nuance aangezien grote onderzoekscentra van multinationals vaak in andere provincies zijn gevestigd. Limburg zal in absolute cijfers nooit kunnen tippen aan de andere provincies. Daarom kijken we ook naar de relatieve groei in het Vlaamse geheel.

■ Startende ondernemingen

Vanaf 2002, bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Het aantal starters wordt in deze context van de Toekomstindicator gezien als een maatstaf voor vernieuwing van het economisch weefsel. Nieuwe bedrijven wijzen op de mate waarin spelers op de markt risicobereid zijn, ondernemend ingesteld en gedreven zijn om nieuwe projecten te realiseren.

■ Octrooiaanvragen

Vanaf 2003, bron: FOD Economie

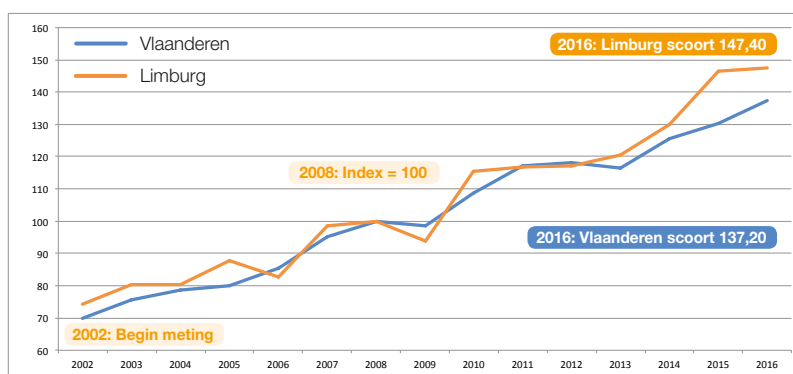
Voor een duurzame economische groei en het behoud van onze concurrentiepositie beschouwen we octrooiaanvragen als een graadmeter voor het innovatieve karakter van onze kenniseconomie van de 21^{ste} eeuw. Intellectuele eigendom draagt immers bij tot het doorgeven van kennis achter innovaties. En het aantal octrooiaanvragen dat ingediend wordt in een regio geeft ook deels weer in welke mate bedrijven bezig zijn met innovatie. Een uitvinding moet immers voldoen aan strikte voorwaarden die cumulatief vervuld moeten worden: het moet nieuw, inventief, industrieel toepasbaar en geoorloofd zijn.

SAMENSTELLING ECONOMISCH DASHBOARD TOEKOMSTINDICATOR

Deze 12 indicatoren vormen samen ons economisch dashboard waaruit de toekomstgerichtheid van een bepaalde regio kan worden afgelezen. We hebben de cijferreeksen tot en met 2016 aangeduid. De Toekomstindicator geeft telkens de evolutie voor Vlaanderen en Limburg weer. Deze reeksen dienen afzonderlijk geïnterpreteerd te worden. We beschouwen

2008 als het referentiejaar waarbij alle data tot 100 punten geconverteerd zijn (index). Zo kan de evolutie tussen de verschillende jaren onderling vergeleken worden alsook ten opzichte van het referentiejaar. Na een analyse van de deelindicatoren talent, internationalisering en innovatie gaan we dieper in op de algemene conclusies van de Toekomstindicator.

Grafiek 1 – Toekomstindicator²



Bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

DEEL 2

ANALYSE DEELINDICATOREN TALENT, INTERNATIONALISERING EN INNOVATIE LIMBURG EN TALENT

FOCUS OP TALENT

De twee voorgaande jaren focusten we in de Toekomstindicator respectievelijk op internationalisering en innovatie. Dit jaar verdiepen we ons in de deelindicator talent. Om onze economische motor draaiende te houden, en hopelijk nog een versnelling hoger te laten schakelen, is er voldoende (vers) talent nodig. We splitsen ons onderzoek op in een luik arbeidsmarkt en een luik onderwijs. Hoe evolueert de ratio werkaanbod/arbeidsreserve zowel in Vlaanderen als in Limburg? Wat zijn de meest gevraagde profielen? Speelt de vergrijzing ons al parten? Zal er de komende jaren voldoende uitstroom uit het onderwijs zijn om de noden van de Limburgse arbeidsmarkt te ledigen? En hoe kan die uitstroom geoptimaliseerd worden? Voldoende vragen dus om ons talent aandachtig te bekijken.

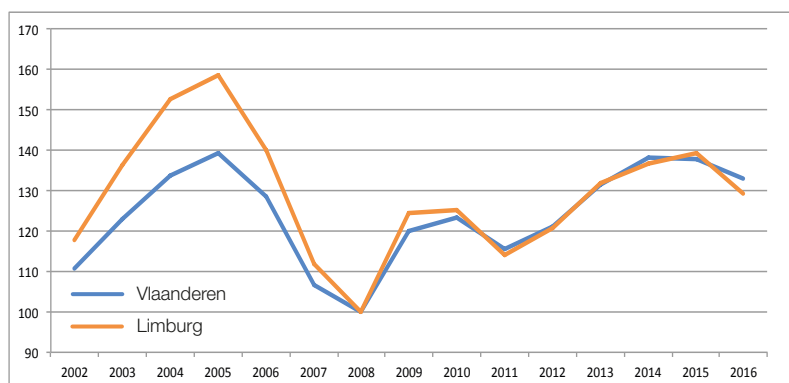
ARBEIDSMARKT

Werkloosheid

Het aantal werkzoekenden op de arbeidsmarkt kan gebruikt worden als een maatstaf voor de economische gezondheid van een regio en de mate waarin de economie de wind in de zeilen heeft.

Een stijging van het aantal werkzoekenden wordt in het kader van de Toekomstindicator gezien als een teken dat het economisch slechter gaat, en omgekeerd. Een laag aantal niet-werkende werkzoekenden beïnvloedt de deelindicator talent op een positieve manier.

Grafiek 2 – Index niet-werkende werkzoekenden



Bron: VDAB – verwerking Voka – Kamer van Koophandel Limburg

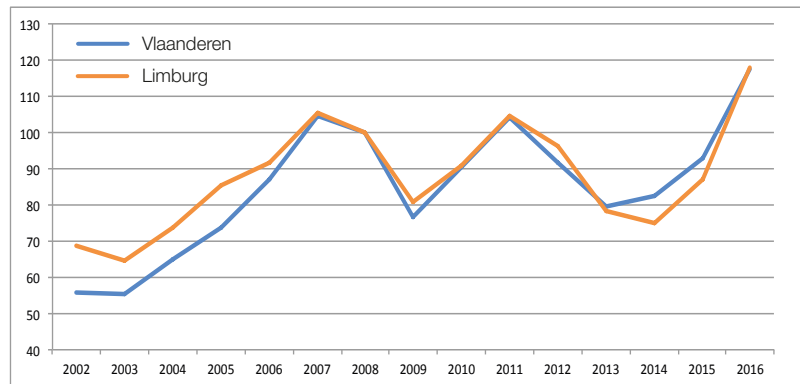
In referentiejaar 2008 noteerden zowel Limburg als Vlaanderen het laagst aantal niet-werkende werkzoekenden, met respectievelijk 24.463 en 168.890 werkzoekenden. De sterke daling die beide regio's realiseerden tussen 2005 en 2008 werd volledig teniet gedaan door de financiële crisis van 2008. De sluiting van Ford Genk deed de Limburgse werkloosheidscijfers in januari 2015 opnieuw pieken tot 36.164 werkzoekenden. Vanaf dan zien we echter een gestage afname in het aantal Limburgse werkzoekenden tot 29.803 eind 2016. Dezelfde trend is ook voor Vlaanderen van toepassing maar minder uitgesproken dan in Limburg. De Vlaamse werkloosheid daalde in 2016 met 3,5% ten opzichte van 2015. Limburg tekende met een daling van 7,1% de sterkste prestatie van alle Vlaamse provincies op.

Werkaanbod

De VDAB houdt statistieken bij van het aantal vacatures dat door bedrijven bij de VDAB wordt bekendgemaakt. Omdat er dubbeltellingen kunnen plaatsvinden gebruiken we enkel de rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures. Uiteraard is dit slechts een fractie van het aantal vacatures dat in de markt voorhanden is. Heel wat bedrijven maken gebruik van andere kanalen om sollicitanten aan te trekken of om jobs in te vullen. Door de afschaffing van de proefperiode in 2014 wordt ook vaker gewerkt met een interim-contract als opstap naar een vaste job. Toch blijft het aantal ontvangen vacatures rechtstreeks aan VDAB gemeld een objectieve graadmeter voor de toestand van de Limburgse economie.

Het aantal rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures zit voor Vlaanderen sinds 2014 terug in stijgende lijn. In Limburg volgde de kentering pas in 2015. Maar in 2016 is de stijging met 35,4% wel een stuk groter dan Vlaanderen (+26,4%). Het rechtstreeks aan VDAB gemelde werkaanbod, exclusief uitzendopdrachten, was voor beide regio's sinds 2002 nooit zo hoog. Limburg noteerde 23.935 ontvangen vacatures op jaarbasis, Vlaanderen 226.671. Opvallend voor Limburg is de sterk toegenomen vraag (+87,0%) naar hooggeschoolde profielen in 2016 met 8.531 rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures. Voor Vlaanderen bedroeg de stijging hier maar 38,5%.

Grafiek 3 – Index werkaanbod



Bron: VDAB – verwerking Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Online stagedatabank

Voka werkt samen met het onderwijs en de ondernemers aan de duurzaamheid van de industrie. Voka steunt de onderwijshervorming en het STEM-actieplan van de Vlaamse overheid en zet haar schouders onder de opwaardering van technische richtingen. Daarom ontwikkelde Voka - Kamer van Koophandel Limburg in 2016 de onlinetool Onderwijs-ondernemen om vraag en aanbod voor stage- en duaal leren plaatsen automatisch met elkaar te matchen. De online stagedatabank is bereikbaar via de link:

<http://limburg.onderwijs-ondernemen.be>. Onderwijs dat in contact staat met de arbeidsmarkt is van essentieel belang om voldoende technisch geschoold talent te vinden om ook in de toekomst als competitieve regio het verschil te maken.



Ratio werkaanbod – werkloosheid

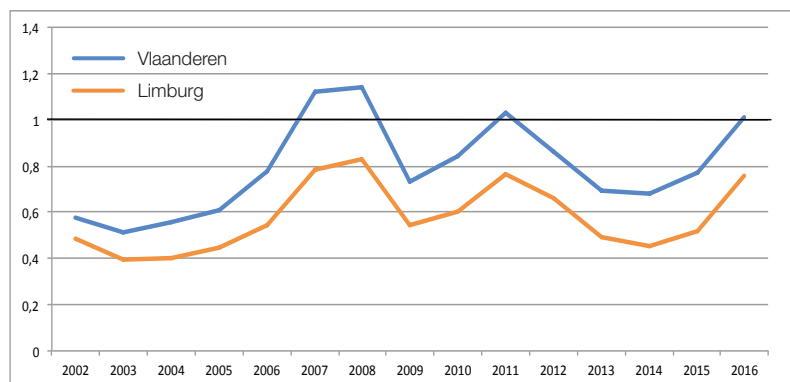
In de Toekomstindicator brengen we eveneens de verhouding van het werkaanbod tegenover de arbeidsreserve in rekening. Hoe meer werkzoekenden er zijn, rekening houdende met het beschikbare werkaanbod, hoe negatiever de invloed is op de factor talent. Hiervoor kijken we naar de ratio werkaanbod-werkloosheid. Wanneer deze ratio gelijk is aan 1, dan zijn er evenveel werkzoekenden als er werkaanbod op de markt is. Een ratio boven 1 betekent dat er meer jobs dan werkzoekenden zijn.

Hoe lager het aantal werkzoekenden in functie van het beschikbaar aantal jobs, des te positiever is de impact op de Toekomstindicator.

Vlaanderen scoort voor het eerst sinds 2011 opnieuw een ratio werkaanbod-werkloosheid boven 1. Limburg volgt de Vlaamse trend, maar wel vanop een serieuze achterstand. Doordat we enkel de rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures in aanmerking nemen is de ratio werkaanbod-werkloosheid in Limburg zelfs nog nooit boven 1 uitgekomen.

Door een indrukwekkende stijging van de Limburgse ratio werkaanbod-werkloosheid

Grafiek 4 – Ratio werkaanbod – werkloosheid



Bron: VDAB – verwerking Voka – Kamer van Koophandel Limburg

met 45,7% in 2016 t.o.v. 2015 maakt Limburg wel een deel van zijn achterstand op Vlaanderen goed. Voor Vlaanderen bedraagt de stijging 35,4%. Het Vlaamse gemiddelde of een ratio werkaanbod-werkloosheid van 1 zijn nog niet onmiddellijk in zicht, maar met een stijging in 2015 en 2016 gaan we alvast de goede kant uit. Dit heeft een positieve impact op de Toekomstindicator.

De keerzijde van de medaille is wel een toenemende krapte op de Limburgse arbeidsmarkt. Het vinden van gekwalificeerd personeel is voor bedrijven al langer een moeilijke opdracht. Door de daling van het aantal werkzoekenden en een sterke stijging van het aantal ontvangen vacatures – en dan vooral de jobs voor hogeschoolden – wordt het een steeds lastigere taak om de juiste arbeidskrachten te vinden.

FOCUS OP TALENT

Spanningsgraad arbeidsmarkt

In de Toekomstindicator vergelijken we het volledige werkaanbod ten opzichte van de totale arbeidsmarktreserve. Maar als we vacatures voor specifieke beroepen bekijken en dit langs de jobvoorkeur van de werkzoekenden leggen, zien we een nog sterker toenemende krapte op de arbeidsmarkt. We spreken dan van de spanningsindicator of spanningsgraad. Des te lager de spanningsgraad, des te krappere de arbeidsmarkt.

In onderstaande tabel staat de spanningsgraad van veelgevraagde beroepen per economische sector. Van eind 2014 tot

eind 2016 is de spanningsgraad voor deze beroepen in Limburg sterk gedaald waardoor de krapte op de arbeidsmarkt nijpend wordt. Voor de beroepen in het rood zijn er gemiddeld op jaarbasis minder dan vier geïnteresseerde werkzoekenden per openstaande vacature. We spreken dan van een zeer krappe arbeidsmarkt.

In Limburg zijn er op drie jaar tijd heel wat beroepen onder de grens van vier geïnteresseerde werkzoekenden per openstaande vacature gedoken. Daar waar Limburg in 2013 nog een vrij ruime arbeidsmarkt had voor deze beroepen in vergelijking met Vlaanderen, is de Limburgse arbeidsmarkt

in 2016 bijna even krap als de Vlaamse. De tekorten aan arbeidskrachten komen voornamelijk voor bij de hooggeschoolde beroepen. De coördinerende bouwberoepen, ICT-specialisten, industriële technici en verpleegkundigen zijn geëerd wild op de arbeidsmarkt. Maar ook aan schoonmakers en vrachtwagenchauffeurs is er een groot gebrek. Deze laatste twee kunnen met kortlopende trajecten redelijk snel opgeleid worden om de vele vacatures in te vullen. Voor de hoogopgeleide profielen kijken we voornamelijk naar het onderwijs om voldoende geschikte kandidaten af te leveren.

Sector	Beroep/Spanningsgraad	Limburg		Vlaanderen	
		2013	2016	2013	2016
Diensten	Schoonmaker bij mensen thuis	5,54	3,64	3,69	4,4
	Hulpkok	8,63	7	8,84	8,55
Zorg	Verpleegkundigen	1,09	1,38	0,7	0,54
	Zorgkundige	1,8	12,19	1,43	2,81
ICT	Analist ontwikkelaar ICT	3,61	1,6	2,22	1,55
	Netwerkbeheerder	26,87	12,98	10,55	2,75
Industrie	Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie	9,27	3,96	2,88	2,5
	Technicus onderzoek en ontwikkeling in de procesindustrie	10,33	3,96	2,41	5,4
	Technicus industriële installaties	11,43	3,24	3,55	1,4
	Technicus ontwerper industriële automatisering	47,44	2,64	6,5	2,31
	Technicus industriële automatisering	7,65	4,16	1,65	1,79
	Tekenaar ontwerper mechanica	5,34	4,09	2,29	2,33
Bouw	Insteller-bediener CNC werktuigmachines	18,66	4,66	6,01	3,73
	Conducteur Bouw	1,8	1,54	1,1	0,86
	Werfleider	3,64	2,77	1,5	1,36
	Metselaar	45,24	20,96	15,96	13,73
Logistiek	Dakdekker schuine daken	18,51	9,91	7,57	7,52
	Bestuurder trekker-oplegger	14,9	2,92	8,59	1,99
	Vrachtwagenchauffeur distributie	20,15	5,39	6,19	3,74

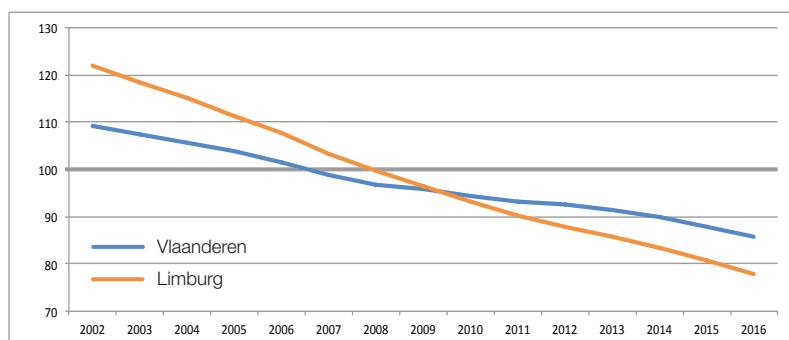
Bron: VDAB – verwerking Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Doorstromingscoëfficiënt

De doorstromingscoëfficiënt is de ratio tussen de bevolking in de leeftijdscategorie 15-24 jaar en de bevolking in de leeftijdscategorie 55-64 jaar. Als deze coëfficiënt groter is dan 100%, dan wil dit zeggen dat de leeftijdsklassen die de arbeidsmarkt zullen verlaten meer dan volledig zullen vervangen worden door jonge instromers. Omgekeerd duidt een coëfficiënt lager dan 100% erop dat de vervanging van uittreeders niet volledig zal kunnen opgevangen worden door jonge intreders. Er stromen immers meer mensen uit de arbeidsmarkt dan dat er nieuwe arbeidskrachten bijkomen. Een coëfficiënt gelijk aan 100% duidt aan dat de potentiële intreders en uittreeders elkaar in evenwicht houden.

In Limburg bedroeg de doorstromingscoëfficiënt 121,8% in 2002. Op dat moment was er dus geen probleem op vlak van arbeidsreserve. De uitstroom werd meer dan voldoende gecompenseerd door de instroom van nieuwe en jonge arbeidskrachten. In 2008 duikt deze coëfficiënt voor Limburg onder de 100%. De vergrijzing slaat vanaf dan ongenadig toe.

Grafiek 5 – Doorstromingscoëfficiënt (in %)



Bron: Federaal Planbureau – verwerking: Voka – KvK Limburg

Jaar na jaar wordt deze problematiek pijnlijker en pijnlijker. In 2016 eindigt de indicator op een nieuw historisch dieptepunt van 77,9% waarmee Limburg meer dan 8 procentpunt lager dan Vlaanderen scoort.

Hieruit blijkt wat algemeen geweten is, met name dat Limburg extra te lijden heeft onder de aan de gang zijnde vergrijzingsgolf. De Limburgse arbeidsreserve veroudert sneller dan in Vlaanderen, wat maakt dat Limburgse bedrijven sneller dan hun Vlaamse collega's er niet meer in zullen slagen om de uitstroom te compenseren met jong talent dat de schoolbanken verlaat. Als we eind 2016 het aantal Limburgse 15- tot 24-jarigen vergelijken met het aantal Limburgse 55- tot 64-jarigen zijn er 31.099 intredende arbeidskrachten minder dan er uittreeders zijn. Inkomende arbeidsmigratie buiten beschouwing gelaten, kampen we dus elk jaar met een ernstig deficit qua arbeidskrachten op de Limburgse arbeidsmarkt³.

³ Bron: FOD Economie - ADSEI.

ONDERWIJS

Hoger onderwijs

Het doel van deze indicator is na te gaan in welke mate jongeren in Vlaanderen doorstromen naar het hoger onderwijs. Dit laat toe een kwalitatieve inschatting te maken van de toekomstige arbeidsreserve in onze regio. In 2002 telden de Vlaamse hogescholen en universiteiten 151.518 studenten. In 2016 is het aantal hogeschool- en universiteitsstudenten met 38,46% toegenomen tot 209.798 studenten. Het totaal aantal studenten aan een Vlaamse hogeschool of universiteit is in 2016 met 0,49% gestegen t.o.v. 2015. Dat is een iets lichtere stijging dan het jaar voordien (+1,12%). Het totaal aantal studenten in het hoger onderwijs is nooit hoger geweest dan in 2016.

Ook het aantal Limburgse hogeschool- en universiteitsstudenten neemt jaar na jaar toe. In 2002 stond de teller op 20.811 Limburgse hogeschool- en universiteitsstudenten. In 2016 is dit aantal toegenomen tot 26.788 (+28,72%). Op jaarbasis is het aantal Limburgse hogeschool- en universiteitsstudenten in 2016 t.o.v. 2015 amper toegenomen (+0,08%). Het aantal Limburgse studenten dat in absolute aantallen participeert aan het hoger onderwijs stijgt wel, maar ten opzichte van Vlaanderen creëren we toch een grotere achterstand. Vanaf 2002 tot nu is het Limburgse aandeel met een procentpunt gezakt. Dit valt natuurlijk deels te verklaren door de vergrijzing die in Limburg sterker voelbaar is dan in Vlaanderen.

Tabel 1 – Aantal hogeschool- en universiteitsstudenten

	Vlaanderen	Limburg	Limburgs aandeel in Vlaanderen
2002	151.518	20.811	13,74%
2003	151.825	20.486	13,49%
2004	152.126	20.026	13,16%
2005	153.112	20.092	13,12%
2006	155.959	20.348	13,05%
2007	157.336	20.612	13,10%
2008	162.132	20.817	12,84%
2009	172.412	21.925	12,72%
2010	182.682	23.568	12,90%
2011	191.622	24.989	13,04%
2012	197.988	25.642	12,95%
2013	202.790	26.12	12,88%
2014	206.465	26.568	12,87%
2015	208.779	26.576	12,73%
2016	209.798	26.788	12,77%

Bron: Vlaams Ministerie Onderwijs en Vorming – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

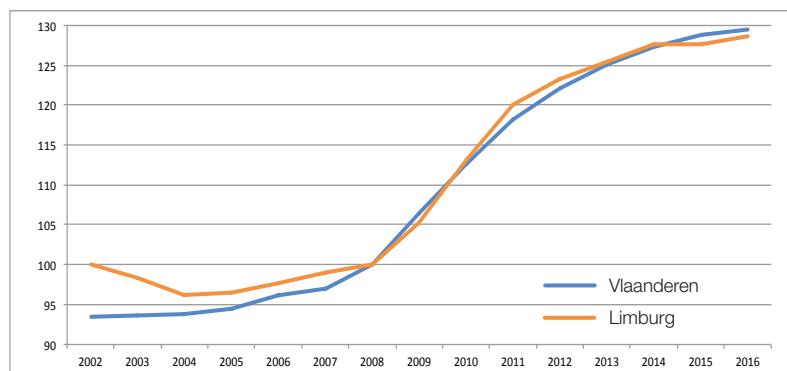
Het aantal jongeren is in Limburg verhoudingsgewijs feller gedaald dan in Vlaanderen. Maar het blijft toch een aandachtspunt om de vertegenwoordiging van Limburgers die hogere studies aannemen niet verder te laten wegzakken.

Van het totale aantal Limburgse hogeschool- en universiteitsstudenten zijn er meer dan 12.000 die in een andere Vlaamse provincie of Brussel studeren. Bij de universiteitsstudenten kiest zelfs bijna tweederde van de Limburgse jongeren voor een studie buiten Limburg. Het kleinere aanbod afstudeerrichtingen van de UHasselt ten opzichte van de universiteiten in andere provincies ligt hier mee aan de bron van een potentiële braindrain van Limburgs talent. De kans bestaat immers dat onze 'best and brightest' na hun studies niet terugkeren naar de Limburgse arbeidsmarkt.

Dat bijkomende opleidingen aan onze Limburgse kennisinstellingen aanslaan bewijst de nieuwe opleiding Handelswetenschappen aan de UHasselt. Met de afgelopen 2 jaar telkens meer dan 100 inschrijvingen in het eerste jaar kan deze richting alvast een succes genoemd worden. De Limburgse bedrijfswereld smacht al jaren naar meer managementprofielen die de bedrijfsvoering op een praktische manier benaderen. In academiejaar 2018-2019 zal een eerste lichting Limburgse studenten aan hun masterjaar Handelswetenschappen beginnen⁴.

De index van het aantal hogeschool- en universiteitsstudenten toont aan dat steeds meer jongeren voor een hogeschool of universiteit kiezen. In Grafiek 6 zien we dat de Limburgse indicator de trend van de Vlaamse volgt. Vanaf 2007-2008 is er een sterke groei van het aantal Vlaamse (en Limburgse) hogeschool- en universiteitsstudenten onder meer door de studieduurverlenging van een aantal masteropleidingen van 4 naar 5 jaar. Vanaf 2013 blijkt die groei wel af te zwakken. De laatste jaren is de stijging dan ook miniem.

Grafiek 6 – Index hogeschool- en universiteitsstudenten



Bron: Vlaams Ministerie Onderwijs en Vorming – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Secundair onderwijs

TSO en BSO ('harde' richtingen)

Met deze indicator wordt gepeild hoeveel technisch- en beroepsgeschoelde jongeren er binnen afzienbare tijd het onderwijs zullen uitstromen en beschikbaar zullen zijn voor het bedrijfsleven. De Limburgse economie is nog in sterke mate geïndustrialiseerd wat maakt dat er voldoende technisch geschoold talent voorhanden moet zijn om de bedrijven te laten draaien. Daarnaast moet opgemerkt worden dat niet alleen de bedrijfswereld, maar ook de hele maatschappij in toenemende mate bepaald wordt door wetenschap en techniek.

In Tabel 2 bekijken we niet alle BSO- en TSO-richtingen. We nemen enkel de richtingen uit 'harde' studiegebieden op in onze analyse⁵. De Limburgse secundaire scholen telden in 2002 9.845 leerlingen in een BSO- of TSO-richting uit de 'harde' studiegebieden. Na een sterke terugval in de periode 2005-2013 was er in 2014 en 2015 terug een lichte toename. Maar in 2016 daalde dit leerlingenaantal opnieuw tot het dieptepunt van 8.230 (-16,41% t.o.v. 2002).

Tabel 2 – Aantal BSO- en TSO-studenten in 'harde' richting

	Vlaanderen	Limburg	Limburgs aandeel in Vlaanderen
2002	54.116	9.845	18,19%
2003	54.148	9.923	18,33%
2004	54.532	9.946	18,24%
2005	54.804	9.961	18,18%
2006	55.139	9.907	17,97%
2007	55.067	9.820	17,83%
2008	54.333	9.553	17,58%
2009	53.314	9.392	17,62%
2010	51.764	8.978	17,34%
2011	50.095	8.626	17,22%
2012	49.583	8.521	17,19%
2013	49.586	8.325	16,79%
2014	50.152	8.386	16,72%
2015	50.239	8.427	16,77%
2016	49.441	8.230	16,65%

Bron: Vlaams Ministerie Onderwijs en Vorming – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

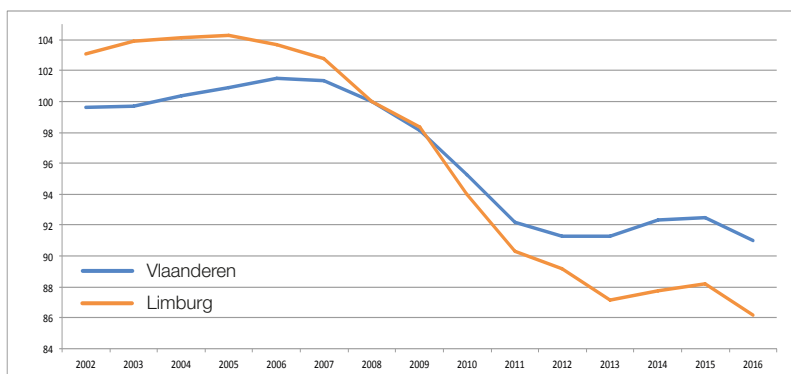
⁵ Meer specifiek nemen we volgende studierichtingen binnen BSO en TSO op in onze tabel: auto, bouw, chemie, hout, koeling en warmte, maritieme opleidingen, mechanica-elektriciteit en tandtechnieken. In Limburg komen de maritieme opleidingen en tandtechnieken niet voor, maar wel elders in Vlaanderen.

Daarmee daalt Limburg procentueel sterker dan Vlaanderen. Zo is het Vlaamse aantal van 54.116 leerlingen in 2002

gezakt tot 49.441 leerlingen in 2016 (-8,64%), vooral door een afname van 2006 tot 2013. Dat Limburg hier markt-

aandeel verliest zien we ook in de vierde kolom van Tabel 2. In 2002 maakten de Limburgse studenten nog 18,19% van het totaal aantal Vlaamse studenten uit, in 2016 is dat aantal gezakt tot 16,65%.

Grafiek 7 – Index BSO- en TSO-studenten in 'harde' richting



Bron: Vlaams Ministerie Onderwijs en Vorming – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

De index van BSO- en TSO-studenten toont aan dat het aantal leerlingen in de 'harde' technische richtingen sinds 2006 een stevige duik maakt, zowel voor Vlaanderen als voor Limburg. Spijtig genoeg zorgt 2016 voor een nieuw dieptepunt. De acties van de voorbije jaren om STEM-richtingen te promoten zijn hier dus nog niet zichtbaar. Deze grafiek toont opvallende parallellen met die van de doorstromingscoëfficiënt. Dat Limburg sinds 2010 een sneller verouderende bevolking heeft dan Vlaanderen vertaalt zich natuurlijk ook in minder leerlingen op de secundaire schoolbanken.

Q-STAGE LIMBURG



Voka-Kamer van Koophandel Limburg wil meer kwaliteitsvolle stages en plant in Q-Stage acties op 4 terreinen: een kwaliteitslabel voor stagebedrijven (Q-Stagelabel), een kwaliteitsproject voor ambitieuze stagiairs (Q-Studenten), actieve bemiddeling tussen stagiairs en bedrijven (Q-Projecten) en inleefdagen voor laatstejaarsleerlingen uit de doorstroomrichtingen ASO en TSO. Dit project werd ontwikkeld met de steun van de provincie Limburg en in samenwerking met het Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg

Q-Stagelabel voor bedrijven

Het Q-Stagelabel wordt uitgereikt aan bedrijven die een kwaliteitsvolle stageperiode aanbieden aan studenten uit het secundair of hoger onderwijs. Het werd in 2011 ontwikkeld om de inspanningen van stagebedrijven richting te geven, bij te sturen en te valideren. De deelnemende stagebedrijven reageren positief. Het traject zet hen aan in actie te schieten. Ook vinden ze de ervaringsuitwisseling verrijkend. Hetzelfde geldt voor de stage-mentoren die het absoluut de moeite waard vinden om tijdens workshops mentoren van andere bedrijven te ontmoeten. In 2017 mochten 18 Limburgse bedrijven het Q-Stagelabel in ontvangst nemen.

Q-Studenten

Jaarlijks begeleidt Voka - Kamervan Koophandel Limburg een twintigtal studenten

die het onderste uit de kan willen halen om zich voor te bereiden op hun verdere carrière. Het Q-stagetraceert geeft hen extra bagage en een voorsprong bij hun start op de arbeidsmarkt. We voorzien bijvoorbeeld workshops rond ondernemerschap, solliciteren en netwerken, deelname aan netwerkevents van Voka - Kamer van Koophandel Limburg. Deze extra inspanningen worden beloond met een Q-certificaat om aan hun CV of portfolio toe te voegen.

Q-Projecten

Aan bedrijven wordt gevraagd concrete reële bedrijfscases voor te stellen, die in het kader van een stageproject, bachelorproef of eindwerk kunnen worden uitgevoerd. Voka verzorgt, in samenwerking met de diverse opleidingsverantwoordelijken van het hoger onderwijs, de koppeling tussen vraag (bedrijf) en aanbod

(student). Het afgelopen jaar dienden 32 bedrijven in totaal 117 projecten in.

Inleefdagen

Q-Stage omvat ook inleefdagen voor laatstejaarsleerlingen uit de doorstroomrichtingen ASO en TSO. Tijdens de krokusvakantie lopen ze een dag mee in een bedrijf en maken nader kennis met een beroep naar keuze. Hiermee beogen we een realistische kijk te geven op concrete beroepen. Het helpt de leerlingen beter te kiezen uit de brede waaier van studiemogelijkheden. Voor Voka - KvK Limburg is het doel de slaagkansen van eerstejaarsstudenten positief te beïnvloeden. Voka - KvK Limburg realiseerde in 2017 voor zo'n 80 leerlingen een inleefdag in een 50-tal Limburgse bedrijven.

www.voka.be/diensten/q-stage

INTERVIEW

PTS MAASMECHELEN



De Provinciale Technische School in Maasmechelen (PTS) hecht sterk belang aan maatwerk en het welbevinden van hun leerlingen. Voka – Kamer van Koophandel Limburg ging in de zomer van 2017 in gesprek met Koen Bouve. Een jonge directeur met een visie over hoe leerlingen voor te bereiden op de Limburgse arbeidsmarkt.

Hoe zetten jullie in op talentontwikkeling op lange termijn?

Als school willen we optimaal en onomwonden inzetten op duaal leren om onze leerlingen zo goed en realistisch mogelijk voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Ik geloof oprecht dat duaal leren de toekomst van het onderwijs is en dat we daarin nog veel verder moeten evolueren. In september 2017 stappen wij dan ook mee in een van de 14 nieuwe pilootstudierichtingen van duaal leren. We werken daarvoor samen met de Confederatie Bouw Limburg. Concreet gaan we een leerkracht een groot aantal uren vrijstellen

zodat er constant opgevolgd kan worden bij de bedrijven. Want als de samenwerking tussen school en bedrijf zou bestaan uit onze leerlingen volledig aan het bedrijf overlaten dan schieten we het doel van duaal leren voorbij.

Welke uitdagingen zien jullie om het einddoel van duaal leren te bereiken?

Het einddoel moet bestaan uit welke competenties wij belangrijk vinden en welke competenties wenselijk en haalbaar zijn voor het bedrijf. Dat moet nauwlettend opgevolgd worden. Zeker omdat het bedrijf voor een groot stuk zal gaan

bepalen of een leerling zijn diploma behaalt. En dat vind ik een heel grote uitdaging. Enerzijds omdat we als school een groot stuk van onze controle opgeven, anderzijds omdat het bedrijf pedagogisch verantwoord moet kunnen handelen. We hebben daar groot vertrouwen in maar een participerend bedrijf zal zich ook flexibeler moeten opstellen dan gewoonlijk. Een ervaren werknemer die verschillende misstappen zet kan zijn ontslag krijgen. Met een leerling kan je dat natuurlijk niet onmiddellijk doen.

“Ik huiver ervan als leerlingen tegen mij zeggen: “ach directeur, ik volg mààr beroepsonderwijs”. Dan benadruk ik wat ze allemaal kunnen en dat ze als getalenteerde vakman tien keer meer kunnen verdienen dan ik.”

Welke competenties zijn voor jullie als school belangrijk?

Wij vinden attitude erg belangrijk en willen daar sterk op inzetten. Een school zal altijd een beschermde omgeving blijven waar jongeren de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Als er zich een ernstig probleem stelt dan lossen we dat pedagogisch op met bijvoorbeeld strafstudie. Met het systeem van duaal leren hopen we dat onze leerlingen nog meer gaan inzien dat een sterke werkhouding essentieel is wanneer ze in een bedrijf terechtkomen en dat de speeltijd écht voorbij is.

Staan bedrijven in de ruime regio gemakkelijk open om mee in die samenwerking te stappen?

We merken dat het moeilijk is om voor onze leerlingen werkplekken te vinden. Vooral voor de opleidingen hout, bouw en metaal is dat een uitdaging en daar staan bedrijven niet snel voor open. Het vergt natuurlijk een grote investering. Ook op het vlak van tijd. En van de administratieve ballast schrikken veel bedrijven eveneens terug. Er wordt immers meer en meer gevraagd van bedrijven die een werkplek willen aanbieden. Toch is dat een gemiste kans voor een onderneming want op die manier zouden ze iemand met een toekomstvisie op maat verder kunnen ontwikkelen. Maar we moeten ook de hand in eigen boezem durven steken en onszelf afvragen of er misschien structurele fouten in het onderwijs zitten.

Is de beruchte kloof tussen het onderwijs en de bedrijfswereld dan ook voor jullie een realiteit?

Helaas wel. Tussen het onderwijs en de bedrijfswereld gebeurt er amper afstemming en zijn er nauwelijks overlegmomenten. Dat geldt vooral voor het onderwijs-

veld. Beter zou zijn om de directies van nijverheidsscholen op regelmatige basis samen te brengen met de bedrijfswereld. Zelf gaan we volgend jaar alvast meer bedrijfsbezoeken doen want dat gebeurt nu te weinig. Het is bijzonder belangrijk om een positief beeld van industriële bedrijven te scheppen want voor leerlingen hangt nog al te vaak een verkeerd beeld en grauwe imago daaraan vast. Dat moet veranderen want er zijn tal van mooie bedrijven in Limburg waar het aangenaam werken is én die jong talent zoeken. Het adagium van deze regering is ‘jobs, jobs, jobs’ maar ‘skills, skills, skills’ zou juist zijn.

Hoe definiëren jullie dan talent?

Als school definiëren wij talent nog heel ruim en dat is onze taak ook. Met onze onderwijskoepel organiseren wij bijvoorbeeld jaarlijks een talentenproject. Dat kan gaan van zangtalent tot technisch talent. Het knappe eraan is dat leerlingen dan zien dat talenten in alle vormen bestaan en vaak zijn ze oprecht verrast. Dat is belangrijk want ik huiver ervan als leerlingen tegen mij zeggen: “ach directeur, ik volg mààr beroepsonderwijs”. Dan benadruk ik wat ze allemaal kunnen en dat ze als getalenteerde vakman tien keer meer kunnen verdienen dan ik. Zelf kan ik geen muur metselen of motorolie vervangen. Maar zij beschouwen dat niet als talenten. Op die perceptieverandering hameren we sterk.

Uit onderzoek blijkt dat Limburg met structurele problemen en een krapte op de arbeidsmarkt geconfronteerd dreigt te worden. Hoe ervaren jullie dat als onderwijsinstelling?

Veel van onze leerlingen zijn gegeerd wild op de arbeidsmarkt en vinden vrijwel onmiddellijk werk. Toch zit daar een

dubbel kantje aan. We merken dat de kwaliteitsverwachtingen van bedrijven sterk gestegen zijn maar toch vinden we ook voor onze klassieke stageplaatsen bijzonder moeilijk invulling. Dat duidt opnieuw op een kloof en we moeten onszelf ook afvragen of de kwaliteit die we afleveren aan de huidige verwachtingen van werkgevers voldoet. Persoonlijk denk ik dat een vakman die twintig jaar geleden afstudeerde beter gevormd was dan nu. Dat moeten we durven toegeven want de onderwijsseisen ten opzichte van vroeger zijn verzwakt. Ik ben hier nu tien jaar directeur en ik merk die verandering zelf sterk. Het grootste verschil is dat het niet meer zo nauw komt. Elke minister wil natuurlijk zijn stempel drukken op het beleid maar over de huidige onderwijshervorming blijf ik kritisch. Veel van de prioriteiten bevinden zich nog te veel in een studiefase. Ook duaal leren staat nog in zijn kinderschoenen en moet dringend verder geconcretiseerd worden.

Neemt het onderwijsbeleid dan geen positieve wending?

Er worden belangrijke stappen gezet maar we moeten nog verder gaan. Ook de leerplannen moeten verder geflexibiliseerd worden want ze zijn nog te vaak heilige huisjes. Als één van twee Vlaamse scholen werken wij op dit moment wel al modulair met moduleplannen. Maar als we leerlingen vaardigheden willen bijbrengen die nauwer aansluiten bij de noden van de arbeidsmarkt, dan moeten ook daar aangepaste modules voor ontwikkeld worden. Bijvoorbeeld eentje op maat van elektrische auto's voor autotechniek en het afschaffen van het maken van houten ramen voor de opleiding hout. Ook heb ik twee jaren geleden in het kader van Lego Education een Scandinavische

school bezocht. Toegegeven, onze maatschappelijke dynamieken zijn weinig vergelijkbaar maar dat was een grote opener. Hun onderwijs staat mijlen verder. Duaal leren is daar bijvoorbeeld al jaren ingeburgerd. Niet alleen liggen hun slaagpercentages hoger maar ook wordt er veel meer maatwerk aangeboden om leerlingen essentiële vaardigheden aan te leren.

Hebben jullie nog andere samenwerkingen lopen om jullie leerlingen klaar te stomen voor de arbeidsmarkt?

Veel van onze samenwerkingen zijn lokaal gericht. Zo hebben we onlangs samen met een West-Vlaams bedrijf de speeltuin van een plaatselijke basisschool terug mee opgebouwd. Het concept, een speelhoek met een link naar het mijnverleden, werkten zij uit. Het uitrollen ervan namen onze leerlingen voor hun rekening. Onze afdelingen hout en metaal moesten daarvoor niet alleen onderling samenwerken maar ook met het bedrijf. Regelmatig

krijgen we ook externe vragen over automechanica. Drie jaar geleden hebben onze leerlingen bijvoorbeeld een Porsche 911 volledig gerestaureerd. De transformatie van wrak tot minutieus mechanisch meesterwerk duurde twee schooljaren. Voor onze leerlingen is dat een opportuniteit die tot hun verbeelding spreekt. Ook hebben we een lokale samenwerking gehad met de gemeente Maasmechelen. Zij waren vragende partij om de poorten van de kerkhoven te vernieuwen. Onze metaalafdeling heeft dat voor zijn rekening genomen inclusief de plaatsing ervan. Daaraan was een officieel moment gekoppeld waarbij onze leerlingen een ereplaatje op alle poorten kregen.

Hoe vertalen die samenwerkingen zich in de competenties van de leerlingen waarop jullie zo sterk inzetten?

Als onze leerlingen iets ontwerpen of voor de buitenwereld maken dan zetten we dat in de kijker. We merken dat ze dat enorm

waarderen. Na het officiële inhuldigingsmoment van de kerkhofpoorten merkte een van onze leerlingen bijvoorbeeld op dat een ereplaatje verdwenen was. Zij voelden zich oprecht gekrenkt in hun trots en hebben dan zelf een nieuw ereplaatje gemaakt. Dat is een waardevolle les in ownership en respect. Uit het restauratieproject van de Porsche 911 leren ze dan weer om een perfect afgewerkt product af te leveren, met respect voor deadlines. Dat zijn belangrijke competenties die we ook hopen verder te versterken met duaal leren in de toekomst. Maar in de eerste plaats zal ik altijd blijven benadrukken hoe belangrijk ik het vind dat ze hun diploma behalen. Want als ze hun zevende jaar succesvol afronden dan hebben ze hetzelfde diploma als iemand die Latijn-Grieks heeft gevolgd. Mijn leerlingen kijken dan elke keer vreemd op maar ze hebben dan een diploma secundair onderwijs dat alle deuren openzet voor een succesvolle toekomst.

ASO (STEM)

Ook in het algemeen secundair onderwijs (ASO) probeert de Vlaamse overheid techniek en wetenschap te promoten. Het STEM-actieplan moet jongeren

motiveren om te kiezen voor Science, Technology, Engineering en Mathematics om het tekort aan afgestudeerden in exact-wetenschappelijke en technische richtingen weg te werken.

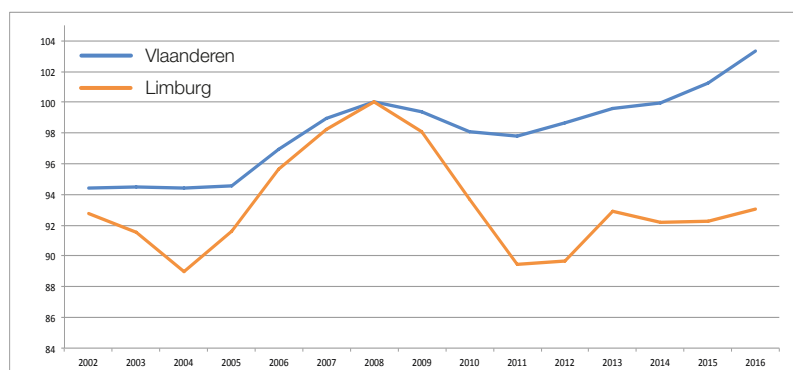
We definiëren een STEM-richting als een studierichting waar het accent helemaal of gedeeltelijk ligt op wiskunde, exacte wetenschappen, techniek of ICT. De bedoeling van een STEM-studierichting is dat afgestudeerden een wetenschappelijke en/of technisch georiënteerde job kunnen uitoefenen.⁶ In onze analyse maken we geen onderscheid tussen lichte of zware STEM-studierichtingen.⁷

Tabel 3 – Aantal studenten ASO (STEM)

	Vlaanderen	Limburg	Limburgs aandeel in Vlaanderen
2002	27.037	3.618	13,38%
2003	27.068	3.571	13,19%
2004	27.033	3.471	12,84%
2005	27.080	3.573	13,19%
2006	27.765	3.732	13,44%
2007	28.331	3.832	13,53%
2008	28.641	3.901	13,62%
2009	28.469	3.827	13,44%
2010	28.094	3.656	13,01%
2011	28.013	3.490	12,46%
2012	28.252	3.497	12,38%
2013	28.522	3.624	12,71%
2014	28.631	3.597	12,56%
2015	28.999	3.599	12,41%
2016	29.594	3.630	12,27%

Bron: Vlaams Ministerie Onderwijs en Vorming – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Grafiek 8 – Index ASO-studenten (STEM)



Bron: Vlaams Ministerie Onderwijs en Vorming – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

⁶ Bron: www.onderwijskiezer.be

⁷ Studierichtingen die we als STEM beschouwen zijn: economie-wetenschappen, economie-wiskunde, Grieks-wetenschappen, Grieks-wiskunde, Latijn-wetenschappen, Latijn-wiskunde, moderne talen-wetenschappen, moderne talen-wiskunde, sportwetenschappen, wetenschappen-topsport, wetenschappen-wiskunde, wiskunde-topsport.

Techniekpromotie

Limburg telt heel wat openstaande vacatures voor technische profielen. Met de Voka - FIRST LEGO League willen we technisch talent ontdekken en stimuleren. Onze industrie staat of valt met de aanwezigheid van technische en wetenschappelijke professionals. Vandaar onze missie om tegen 2020 de instroom in studierichtingen met wetenschappen en techniek met 20 procent op te trekken door zowel leerlingen, ouders als leerkrachten warm te maken voor techniek. Dankzij de steun van Limburgse bedrijven konden de afgelopen vier jaar

telkens meer dan 500 leerlingen meedoen aan de competitie. Ze bouwden en programmeerden in de klas een robot die verschillende opdrachten moest uitvoeren. Vervolgens namen de leerlingen

deel aan de Limburgse finale. De winnaars stooten in 2016 zelfs door naar de Benelux-finale én het wereldkampioenschap in de Verenigde Staten.
<http://www.techniekpromotie.be/>



Focus op Talent: Schoolverlaters-rapport VDAB

Het aantal studenten in de 'harde' studiegebieden in het beroeps- en technisch secundair onderwijs neemt sterk af. Onze Limburgse industrie en bouwsector hebben nochtans grote nood aan deze profielen. Dit blijkt ook uit het schoolverlatersrapport van VDAB: deze studierichtingen bieden een goede aansluiting met de arbeidsmarkt. In het schoolverlatersrapport worden pas afgestudeerden in Vlaanderen een jaar lang gevolgd in hun zoektocht naar een job. Zo ontstaat er duidelijkheid over de tewerkstellingskansen die verschillende studierichtingen bieden.

We bekijken eerst de 'harde' studiegebieden in het Limburgse BSO. In totaal waren er in 2016 1.705 Limburgse schoolverlaters met een BSO-diploma. Hiervan kwamen er maar 573 uit één van de 'harde' studiegebieden, slechts een derde van het totale aantal dus. Vergelijken met 2012, het eerste jaar van het schoolverlatersrapport, is er sprake van een daling: 637 BSO-schoolverlaters uit een 'hard' studiegebied op een

totaal van 2002 BSO-schoolverlaters. Het studiegebied mechanica-elektriciteit is in 2016 veruit het populairste met 217 voornamelijk mannelijke (97%) schoolverlaters. De afstudeerrichtingen in de bouw trekken minder gegadigden (66). Nochtans snakt de sector naar vers bloed.

Het bulk van de BSO-schoolverlaters komt echter uit de studiegebieden handel (330) en personenverzorging (435). Mits een zevende specialisatiejaar kinderzorg of bejaardenzorg vinden deze laatste vlot hun weg op de arbeidsmarkt. Maar de afgestudeerden uit handel hebben niet altijd de nodige vaardigheden om een veelzijdige job in de verkoop of administratie aan te vatten. De digitalisering zorgt voor een shift in gevraagde competenties. Softwarepakketten nemen stelselmatig administratieve taken over en retail wordt meer en meer een e-commerce verhaal. Hoewel de omslag voor veel scholen een moeilijke kwestie is, moeten we onze jongeren meer toekomstgericht durven opleiden.

Het TSO kent in 2016 ongeveer dezelfde verhoudingen met 421 Limburgse

schoolverlaters uit de 'harde' studiegebieden op een totaal van 1.472. Vergelijken met 2012 is de daling in aantallen opmerkelijk: 589 schoolverlaters uit een 'hard' studiegebied op een totaal van 1772 Limburgse TSO-schoolverlaters. Ook hier spant mechanica-elektriciteit in 2016 de kroon met 260 TSO-schoolverlaters. De afstudeerrichtingen bouw en hout zijn samen maar goed voor 49 Limburgse TSO-schoolverlaters. Niet echt een volle vijver om uit te vissen voor de Limburgse bouwondernemingen. Het populairste studiegebied in het TSO blijft handel (284). Maar Limburgse afgestudeerden in de onderliggende studierichtingen boekhouden-informatica (24,2% werkzoekend na 1 jaar), informaticabeheer (14,8%) en handel (16,4%) zijn procentueel gezien wel vaker werkzoekend na een jaar als hun collega's uit andere TSO-richtingen (gemiddeld 12,5%). Commerciële functies en de ICT-sector vragen immers meestal een diploma hoger onderwijs. Dan doet de afstudeerrichting sociaal-technische wetenschappen (275 schoolverlaters) het stukken beter met maar 9,1% werkzoekend na 1 jaar.

De studierichtingen uit het ASO zijn bedoeld als doorstroomrichtingen naar het hoger onderwijs maar in 2016 waren er toch 557 Limburgse jongeren die enkel met een ASO-diploma de arbeidsmarkt betraden. Bijna de helft van deze jongeren kwamen

uit de niet-STEM studierichtingen Humane Wetenschappen (148) en Economie-Moderne talen (116). Dat deze jongeren zonder diploma hoger onderwijs de arbeidsmarkt betreden, is uiteraard een adering voor onze Limburgse talentvijver. Er is wel

potentieel aanwezig maar het wordt niet tot volle bloei gebracht. Een betere oriëntering op vlak van studiekeuze zou al veel soelaas brengen. De hervorming van het Vlaamse secundaire onderwijs zal hier hopelijk verandering in brengen.

CONCLUSIES TALENT

De deelindicator talent kent in 2016 een sterk opwaartse trend zowel in Limburg als in Vlaanderen. Hoewel Limburg in 2016 een uitstekende prestatie neerzet met 95,44 indexpunten (+5,67% t.o.v. 2015), heeft Vlaanderen de afgelopen

jaren een voorsprong uitgebouwd en piekt in 2016 boven de 100 indexpunten. We mogen ons dus niet in slaap laten sussen door de economische heropleving in onze provincie. Deze brengt uiteraard veel positieve effecten met zich mee, maar stelt

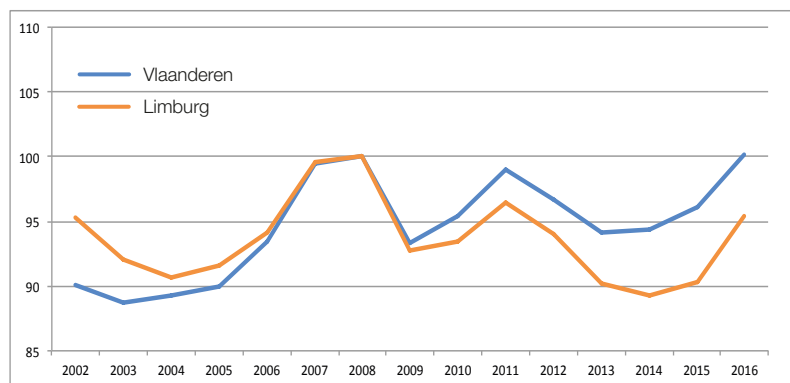
ons ook voor nieuwe uitdagingen. Zo zal de arbeidsmarkt flexibeler moeten worden om alle vacatures ingevuld te krijgen. En zal de uitbouw van ons onderwijs een versnelling hoger mogen schakelen om voldoende talenten op te leiden.

Arbeidsmarkt

De daling van de Limburgse werkloosheid is het grote lichtpunt in deze deelindicator talent. Na jaren van slecht nieuws en een oplopende achterstand ten opzichte van Vlaanderen is in 2016 de kentering hopelijk ingezet. De Limburgse werkloosheidsgraad komt voor het eerst sinds 2002 in de buurt van het Vlaamse gemiddelde. Dat we in de nasleep van de sluiting van Ford Genk toch een aanzienlijke daling van het aantal werkzoekenden kunnen voorleggen, mag ons hoopvol stemmen. Stilaan behoort Limburg weer bij de beteren van de Vlaamse klas. Dat de werkloosheid daalde, komt mede door het sterk gestegen werkaanbod. In 2016 overtreft Limburg Vlaanderen met een toename van meer dan 35,4% in ontvangen vacatures rechtstreeks aan VDAB gemeld. Vooral vacatures voor hoogopgeleide profielen kennen in Limburg een ware boom.

In Vlaanderen zijn er in 2016 opnieuw evenveel ontvangen vacatures als dat er werkzoekenden waren. Limburg volgt de

Grafiek 9 – Deelindicator talent



Bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

stijgende Vlaamse trend, maar wel van op een serieuze achterstand. Door een indrukwekkende stijging van de Limburgse ratio werkaanbod-werkloosheid met 45,7% maakt Limburg wel een deel van zijn achterstand op Vlaanderen goed. Maar minder werkzoekenden en meer vacatures zorgt voor een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Op twee jaar

tijd is er een ernstige daling van het aantal potentiële kandidaten voor een openstaande vacature. Vooral hoogopgeleiden zoals de coördinerende bouwberoepen, ICT-specialisten, industriële technici en verpleegkundigen zijn gegeerd wild op de arbeidsmarkt. Daarnaast blijven ook jobs zoals schoonmakers en vrachtwagenchauffeurs hardnekkige knelpunten.

Om onze economie draaiende te houden en nog te laten groeien, is er dus vers talent nodig, veel vers talent. Maar daar knelt nu net het Limburgse schoentje. De vergrijzing treft heel Vlaanderen maar slaat in Limburg extra hard toe. Al vanaf 2008 telt Limburg meer 55- tot 64-jarigen dan 15- tot 24-jarigen. Degenen die in de komende jaren de arbeidsmarkt zullen verlaten, worden dus niet meer gelijkelijk vervangen door intreders. Voor elke 100 Limburgers die de pensioenleeftijd naderen, staan er in 2016 maar 77 jongeren klaar om hun plaats in te nemen op de arbeidsmarkt terwijl dit in Vlaanderen nog 85 is. In absolute cijfers spreken we over een deficit van meer dan 31.000 potentiële arbeidskrachten.

Onderwijs

Dat we het talent van eigen bodem moeten koesteren, is uit het voorgaande wel duidelijk. De deelindicator talent bekijkt dan ook de turn out van het hoger onderwijs en de 'harde' studierichtingen in het secundaire onderwijs. Het aantal Limburgse hogeschool- en universiteitsstudenten is de afgelopen 15 jaar wel sterk gestegen, maar het Limburgse aandeel

in Vlaanderen zakt met een procentpunt. De snellere vergrijzing in Limburg speelt hier zeker een rol, maar we mogen de ondervertegenwoordiging van Limburgers die hogere studies aanvatten niet verder laten uitdiepen. Om zoveel mogelijk talent aan boord te houden moeten we de nodige opleidingsmogelijkheden binnen de provinciegrenzen aanbieden. In 2016 studeerden meer dan 12.000 Limburgers in een andere Vlaamse provincie of Brussel. Als onze 'best and brightest' na hun studies niet zouden terugkeren naar de Limburgse arbeidsmarkt zitten we met een ernstige braindrain.

Ook het secundair onderwijs zorgt voor een gestage aanvoer van arbeidskrachten. De Limburgse economie is nog in sterke mate geïndustrialiseerd en heeft continu nood aan technisch geschoold talent. We kijken dan ook voornamelijk naar de 'harde' studiegebieden met een ondertoon van wetenschap of techniek. Op een lichte heropleving in 2014-2015 na, daalt sinds 2006 het aantal BSO- en TSO-studenten uit deze 'harde' studierichtingen zowel in Limburg als in Vlaanderen. Onze Limburgse industrie

en bouwsector hebben nochtans grote nood aan deze profielen. Minder dan een derde van de Limburgse BSO- en TSO-studenten verlaat de schoolbanken met een diploma uit een 'harde' studierichting. Veel potentieel talent studeert af met een diploma dat niet vlot aansluit op de arbeidsmarkt of door de digitalisering op langere termijn weinig toekomstperspectieven biedt.

Het aantal ASO-studenten in een STEM-richting blijft in Limburg vrij constant doorheen de jaren. Hierdoor verliezen we wel terrein op Vlaanderen dat wel een lichte toename kent. Blijvend inzetten op techniekpromotie is hier dan ook aan de orde. Maar we mogen ons binnen het algemeen secundair onderwijs niet blindstaren op enkel wetenschappen en techniek. Meer dan 550 Limburgse jongeren betreden jaarlijks de arbeidsmarkt met enkel een ASO-diploma, voornamelijk uit niet-STEM-richtingen. Ondanks het aanwezige potentieel behalen zij geen diploma hoger onderwijs. Dit is uiteraard een aderlating voor onze Limburgse talentvijver.

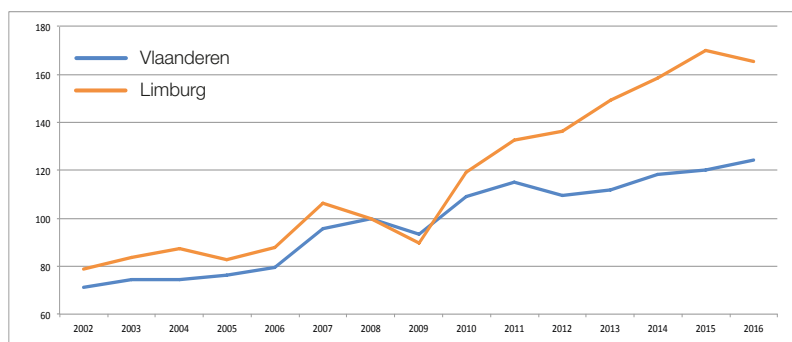
DEEL 2

ANALYSE DEELINDICATOREN TALENT, INTERNATIONALISERING EN INNOVATIE LIMBURG EN INTERNATIONALISERING

Verre export

De exportcertificaten zijn een graadmeter voor de exportinspanningen door Limburgse bedrijven. Het aantal certificaten wijst op het aantal bestellingen dat afgeleverd werd buiten de Europese Unie. De bestellingen vertegenwoordigen ook een onderliggende waarde. Eén bestelling kan bijvoorbeeld over één machine gaan, of over vijf machines tegelijkertijd.

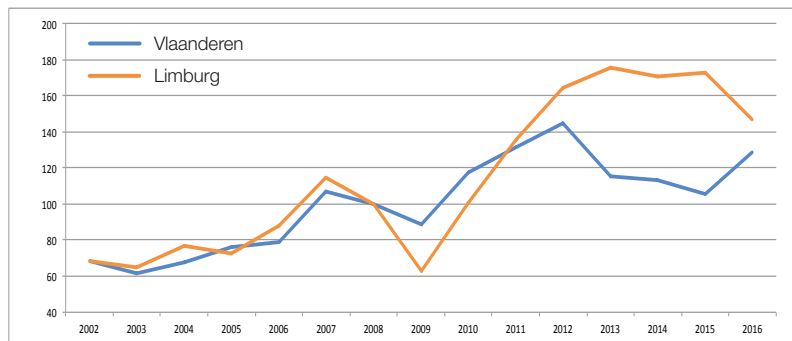
Grafiek 10 – Index exportcertificaten



Bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg & Federatie van Belgische Kamers van Koophandel

In 2002 werden er in Vlaanderen 151.477 exportcertificaten afgeleverd. In 2016 is er met 265.558 exportcertificaten voor het vierde jaar op rij sprake van een stijging van het aantal exportcertificaten (+13,55% t.o.v. 2012). In vergelijking met 2015 is er in 2016 een stijging waar te nemen van 3,56%. Tussen 2002 en 2016 kende Vlaanderen een stijging van 75,31%. Dat is minder sterk dan de Limburgse stijging. Want wanneer we kijken naar Limburg dan steeg het aantal certificaten in diezelfde periode van 9.584 naar 20.114 certificaten.

Grafiek 11 – Index exportwaarden



Bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg & Federatie van Belgische Kamers van Koophandel

Dat is een stijging van maar liefst 109,87% op 14 jaar tijd. Maar minder sterk dan in 2015 toen de stijging nog 115,81% bedroeg. Limburg noteert dan ook een daling van 2,75% in 2016 ten opzichte van 2015 in het aantal exportcertificaten. Daarmee wordt er ook een einde gesteld aan de Limburgse stijgende lijn die van 2009 tot 2015 liep.

Maar dit is natuurlijk relatief en we moeten het Limburgse aandeel ten opzichte van Vlaanderen ook in beschouwing nemen. Ondanks een positieve evolutie blijft het Limburgse aandeel in het aantal Vlaamse exportcertificaten relatief gering. Het relatieve Limburgse aandeel steeg ten opzichte van Vlaanderen van 6,30% in 2002 naar 8,07% in 2015, maar daalde opnieuw tot 7,57% in 2016. Samenvattend, het aantal exportcertificaten stijgt voor Vlaanderen verder waarmee er in 2016 een Vlaams indexhoogtepunt bereikt wordt. Ook al noteren we voor Limburg een daling in 2016, van een nieuwe Limburgse neerwaartse trend spreken we nog niet.

Gekeken naar de onderliggende waarden die deze exportcertificaten vertegenwoordigen, werd in 2002 voor 12,3 miljard euro door Vlaamse bedrijven geëxporteerd buiten de Europese Unie. In 2016 ging het om een totale waarde van 23,1 miljard euro. Oftewel een sterke stijging van 87,85% ten opzichte van 2002. Voor Vlaanderen is het terug het eerste jaar dat er een stijging van de exportwaarde wordt gemeten sinds 2012 (+10%). Na een kleine daling in 2014 (-2,09%) en een grotere daling in 2015 (-6,73%) volgt in 2016 een opvallend sterke toename van 21,83% voor Vlaanderen. Daarmee zit Vlaanderen op een vergelijkbaar niveau als in 2011.

In Limburg steeg de waarde van de gerealiseerde bestellingen van 367 miljoen in 2002 tot 810 miljoen in 2016 (+120,71%). Tussen 2009 en 2013 noteerde Limburg een stijging, gevolgd door een éénjarige daling in 2014. Tussen 2014 en 2015 werd een stijging gemeten van 1,39% in absolute exportwaarden. In 2016 wordt dit helemaal omgeboogen tot een forse daling van 15,02 % waardoor het Limburgse aandeel in de Vlaamse exportwaarden slechts 3,51% bedraagt. Limburg heeft dan ook geen internationale (lucht)haven zoals Antwerpen en Vlaams-Brabant waar massale exportgebonden bedrijvigheid geconcentreerd is.

De top 10 van belangrijkste exportmarkten buiten de Europese Unie voor Limburgse bedrijven waren in 2016:

Tabel 4 – Belangrijkste exportmarkten in Limburg

2016		2015	
China	13,08%	China	11,37%
VAE	9,50%	VAE	8,90%
Turkije	8,50%	Saudi-Arabië	7,52%
India	6,92%	Algerije	7,04%
Rusland	6,85%	Egypte	6,96%
Saudi-Arabië	6,51%	India	5,82%
Algerije	5,12%	Turkije	5,13%
Egypte	4,47%	Rusland	5,11%
VS	2,58%	Zuid-Korea	2,75%
Qatar	2,27%	Qatar	2,48%

Bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

China en de Verenigde Arabische Emiraten zijn nog steeds de koplopers in de lijst van de belangrijkste exportmarkten (buiten de Europese Unie) voor Limburg. De opvallende stijger die onze top 3 vervolledigt, en met 4 plaatsen in 2016 vooruitgaat, blijkt Turkije. Deze stijging van 3,37% tegenover 2015 situeert zich vooral in de industriële sectoren: materialen, onderdelen en chemie.

Ook Rusland maakt een inhaalbeweging en ondanks onderkoelde handelsrelaties bekleedt het een 5^{de} plaats. Hier zien we dat het vooral de staal- en de farmaceutische sector zijn, alsook een aantal nichemarkten, die hun weg vinden naar Rusland. Markten zoals Saudi-Arabië, Algerije en Egypte hebben een daling doorgemaakt, wat deels verklaard kan worden door hun protectionistische strategieën. Ook vereisen deze landen veel legalisaties en hebben ze eerder strenge procedures waardoor het exportgebeuren des te complexer wordt.

De Verenigde Staten die in 2014 de lijst nog aanvoerden en in 2015 volledig buiten de top 10 tuimelden komen nu terug de top 10 binnen op een negende plaats. Zuid-Korea is niet meer aanwezig in de belangrijkste exportmarkten voor Limburg. India klimt in 2016 naar de vierde plaats en bestendigt daarmee haar rol als sterkst groeiende economie van alle G20-landen.

Opgesplitst naar locatie, blijken vooral de bedrijven uit Midden- en West-Limburg hun weg te vinden naar verre exportmarkten. Dit zijn bedrijven uit Genk, Tessenderlo, Ham en Opglabbeek. Noord-Limburgse gemeentes of steden staan niet in de top 10 en blijken aanzienlijk minder dan de andere Limburgse regio's te mikken op de verre landen. Op vlak van verre export is ook hier zeker nog een inhaalbeweging mogelijk.

Directe buitenlandse investeringen (DBI)

Het aantal buitenlandse investeringen is een goede graadmeter voor de aantrekkelijkheid van een regio en de mate waarin de regio gepercipieerd wordt als aantrekkelijk om te ondernemen. Bovendien zegt het veel over het vertrouwen in onze economie als buitenlandse bedrijven bereid zijn om in onze contreien nieuwe vestigingen te openen of hun activiteiten uit te breiden. Deze cijferreeks bevat de buitenlandse investeringsprojecten inclusief de overnames en acquisities.

Wat het aantal buitenlandse investeringen betreft is 2016 voor Limburg een recordjaar met 30 buitenlandse investeringen, hetgeen een toename van 15,38% tegenover 2015 betekent. De Vlaamse indicator neemt een sterke daling van 12,78% en noteert in absolute cijfers 198 DBI's. Maar 2015 was dan ook uitzonderlijk en met 227 buitenlandse investeringen blijft dit voor Vlaanderen een recordjaar.

Toch kunnen we de Vlaamse daling in 2016 nog steeds als positief beschouwen als we de evolutie in acht nemen. 198 DBI's in 2016 betekent een stijging van 50% tegenover het begin van onze meting in 2003 waar 132 DBI's opgetekend werden. De 30 Limburgse DBI's in 2016 impliceren een stijging van 36,36% tegenover de 22 DBI's in 2003.

De Limburgse index volgt vanaf 2007 tot 2015 de tendens van de Vlaamse, maar is duidelijk volatieler. Vooral in 2012 blijkt dit wanneer het Limburgse aandeel tegenover Vlaanderen sterk afneemt en op een dieptepunt van 8,81% belandt tegenover 13,79% in 2011. Het algemene beeld van beide indexen duidt op een verloop met

veel schommelingen. Sinds 2010 wisselen parallelle stijgingen en dalingen elkaar af met een stijlbreek in 2016 waarbij Limburg niet langer de tendens van Vlaanderen volgt.

Dit is in het voordeel van Limburg. We zien dan ook het aandeel van Limburgse

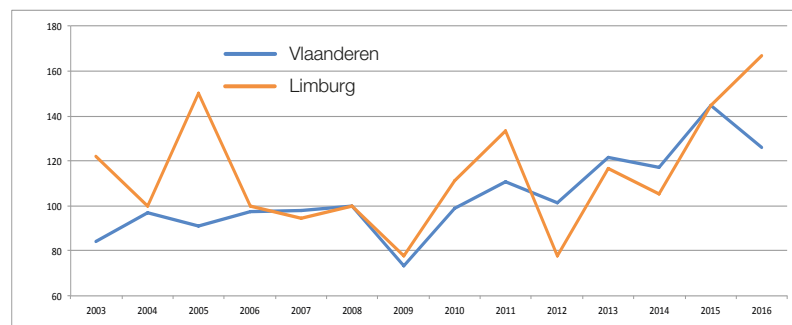
DBI's tegenover Vlaanderen in 2016 aanzienlijk stijgen om op 15,15% te landen. Maar in vergelijking met 2003 behelst dit wel een reële daling van 1,52% van het Limburgse aandeel versus het Vlaamse. In 2003 bedroeg het Limburgse aandeel namelijk nog 16,67%.

Tabel 5 – Aantal buitenlandse investeringen⁸

	Vlaanderen	Limburg	Limburgs aandeel in Vlaanderen
2003	132	22	16,67%
2004	152	18	11,84%
2005	143	27	18,88%
2006	153	18	11,76%
2007	154	17	11,04%
2008	157	18	11,46%
2009	115	14	12,17%
2010	155	20	12,90%
2011	174	24	13,79%
2012	159	14	8,81%
2013	191	21	10,99%
2014	184	19	10,33%
2015	227	26	11,45%
2016	198	30	15,15%

Bron: FIT – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Grafiek 12 – Index buitenlandse investeringen



Bron: FIT – Verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

⁸ Voor 2002 ontbreken de cijfers.

INTERVIEW

RIDGID



Ridge Tool, onderdeel van de Amerikaanse multinational Emerson en bekend onder de merknaam RIDGID, is een internationale toonaangevende producent van innovatieve gereedschappen en machines die in meer dan 140 landen haar producten commercialiseert voor domeinen zoals bouw, industrie, olie, gas en mining. Marc Vandevelde (Vice-President Europe, Middle East & Africa) en Nathalie Kerfs (HR-manager Europe) lichten ons toe hoe ook RIDGID in de Limburgse 'war for talent' verwikkeld is.

RIDGID was al actief in België maar sinds wanneer zijn jullie naar Sint-Truiden verhuisd?

We hebben ons hoofdkwartier en distributiecentrum voor de EMEA-regio (Europa, Midden-Oosten en Afrika) begin 2016 verhuisd vanuit Haasrode waar we sinds 1991 aanwezig waren. Een verhuis drong zich op omdat het vorige complex niet meer voldeed. Uit een analyse van een

vijftigtal Europese regio's kozen we specifiek voor Sint-Truiden omwille van drie redenen. Ten eerste, Limburg bevindt zich strategisch in het hart van de dichtstbevolkte regio in Europa en vormt een kruispunt voor Europese goederenstromen. Ten tweede, Sint-Truiden ligt op relatief korte afstand van onze voormalige vestiging waardoor onze medewerkers mee zouden kunnen verhuizen. Ten derde,

Zuid-Limburg is nog grotendeels filevrij zodat het transport van en naar het distributiecentrum vlot kan verlopen. Volgens ons allemaal ingrediënten voor een sterk dossier en de keuze voor de bouw van het nieuwe complex hier. In de regio zijn we niet de grootste werkgever maar we zijn uitermate internationaal gericht. Dat maakt ons uniek. Hier zijn dan ook hoofdzakelijk hoofdkwartierfuncties in sales,

“Zo vroegen de vrienden van één van onze aangeworven jongeren of hij het wat langzamer aan ging doen. En of hij zijn carrière op een lager pitje ging zetten nu hij van Brussel terugkeert en in Limburg komt werken.”

customer service, marketing, finance en logistiek te vinden. Specifiek stellen we 58 mensen, inclusief 18 logistieke medewerkers, tewerk.

Welke impact heeft de verhuis en keuze voor de nieuwe inplanting in Sint-Truiden op jullie medewerkers gehad?

Niemand heeft omwille van de verhuis het bedrijf verlaten. Nog steeds niet na anderhalf jaar. Onze retentie bedraagt 100% op dat vlak. We beseffen dat dat een sterk verhaal is. Maar ook wij zijn verwickeld in de ‘war for talent’. Een groot knelpunt voor ons is de snelheid van het invullen van onze vacatures. Die is een stuk trager dan wij verwachtten. Maar dat is de realiteit waar iedereen in Limburg mee kampt. Voor een stuk heeft dat te maken met het aantrekken van de economie maar wat ook een belangrijke rol in Limburg speelt is dat jong talent en afgestudeerden een bijna automatische reflex hebben om naar Brussel of Antwerpen te trekken. Dat lijkt wel ingebakken en het zou een interessant onderwerp voor een studie vormen om dat kwantitatief te onderzoeken. Want veel jong talent kijkt naar Brussel of Antwerpen alsof alleen daar opportuniteiten zijn bij de klinkende beslissingscentra. Volgens ons is het ook te weinig gekend dat Limburg het wél goed doet.

Kampt Limburg dan met een perceptieprobleem?

Daar lijkt het toch op. Er wordt al ingezet op regiobranding maar volgens ons is er een perceptieprobleem rond werken in Limburg. Dat is zonde want hier zijn heel wat hooggeschoolden nodig en er zijn veel ondernemingen die mooie kansen bieden. Ook wij zijn een toegangspoort tot internationale functies binnen de

Emerson Group. Alleen zijn die opportuniteiten minder gekend. Zo vroegen de vrienden van één van onze aangeworven jongeren of hij het wat langzamer aan ging doen. En of hij zijn carrière op een lager pitje ging zetten nu hij van Brussel terugkeert en in Limburg komt werken. Die reflex moet veranderen. Natuurlijk zetten we al stappen in de goede richting. Maar Limburg moet dat imago van kneusje van de klas van zich afzetten en zich nog meer profileren op vlak van regiobranding als sterke en dynamische economische regio met veel groeipotentieel.

Hoe trachten jullie in de ‘war for talent’ jong talent aan te trekken?

We hebben hoofdkwartierfuncties voor masters die hier al langer dan een half jaar openstaan. Nu trachten we vooral jonge mensen aan te trekken die elke dag op de E40, E313 en E314 urenlang stilstaan in de file. Want die pool spreken we vandaag nog onvoldoende aan. RIDGID behoort dan wel tot een zeer internationale groep maar we opereren in Sint-Truiden vooral vanuit het gevoel en formaat van een kmo. Continu aan externe employer branding doen is hier dan ook niet mogelijk. Dat formaat en gevoel is een voordeel. Maar we hebben ook het voordeel van deel uit te maken van een internationale groep zoals Emerson. Daardoor staan talentontwikkeling, personeelstevredenheid en organisatie reviews allemaal op een heel hoog niveau. En we hebben dan ook de luxe om daaraan mee te werken maar vooral om daarvan gebruik te kunnen maken.

Hoe zetten jullie dan in op talentontwikkeling?

Op gebied van talentontwikkeling doen wij talentreviews. Het uitgangspunt daarin

is de huidige prestatie meten en bepalen wat de kwaliteiten, capaciteiten en toekomstwensen van onze mensen zijn. Dat begint met het inventariseren en identificeren van de talentpool waarover we beschikken. Voor ons is talent een breed gedefinieerd begrip en we gaan mensen beoordelen op hoe breed of hoe diep ze kunnen en willen groeien. Iemand kan in de diepte groeien door op termijn bijvoorbeeld binnen een finance afdeling meer verantwoordelijkheid op te nemen. Of iemand kan in de breedte groeien door verschillende afdelingen en functies in het bedrijf te doorlopen. Voor elk individu maken we zo een talentreview en op basis daarvan wordt een talentontwikkelingsplan samengesteld. Dan wordt er vaak gedacht aan trainingen of seminars. Zo kunnen we talent samen verder ontwikkelen. Maar bij ons vormt dat maar 10% van de talentontwikkeling.

Hoe ziet het volledige RIDGID-talentontwikkelingsplan eruit?

Dat is opgebouwd uit drie pijlers. De eerste pijler staat voor 10% en wordt gevormd door opleidingen. 20% besteden we aan het leren van anderen. Dat is dan coaching die niet noodzakelijk binnen dezelfde organisatie gebeurt maar ook in een zusterbedrijf van Emerson kan plaatsvinden. En voor de overige 70% zetten wij in op ervaringsuitwisseling en ontwikkeling ‘on the job’. Jaarlijks houden we dan individuele performance reviews waarbij het aspect talentontwikkeling wordt uitgediept of bijgestuurd. Verder onderscheiden we ‘faces to watch’ en ‘high potentials’. ‘Faces to watch’ zijn jongeren die een eerste ervaring hebben en een goede indruk maken. Voor hen blijft het talentontwikkelingsplan breder en is er nog geen concreet einddoel voor ogen.

“Onze vestiging kan bekeken worden als toegangspoort voor getalenteerde mensen met ambitie die willen roteren tussen de internationale Emersonvestigingen.”

‘High potentials’ zijn diegenen die verder gevorderd zijn en waar we een specifiek traject voor kunnen uitstippelen op basis van waar ze zelf binnen twee tot vijf jaar willen staan. Vooral voor die laatste groep trachten we concreet te bepalen hoe ver ze kunnen groeien binnen Emerson. Een voorbeeld daarvan is ons international leadership program waarin we de toekomstige leiders van Emerson opleiden. Dat is een intensief traject van twee jaar waarin ook onze topmensen betrokken zijn. Zelfs onze CEO geeft les aan onze ‘high potentials’. Zij moeten onder meer business cases uitwerken voor onze raad van bestuur en onze CEO die dan naar waarde beoordeeld worden.

Hoe wordt jullie grootste pijler, de ervaringsuitwisseling, concreet ingevuld?

We hebben sterk ingezet op projecten die intern over verschillende afdelingen gedefinieerd worden. We laten de deelnemers het project ook voorstellen aan de rest van het bedrijf. Twee doelstellingen worden daarbij nagestreefd: onze mensen verder ontwikkelen en onze afdelingen dichter bij elkaar brengen. Door de interne muren af te breken, creëren we een betere interne samenwerking en krijgen mensen een beter idee van de impact van verschillende jobs op de verschillende afdelingen. Ook draagt dat bij aan de dagelijkse feedback, communicatie en begeleiding die we als organisatie nastreven. Want als in onze jaarlijkse performance reviews nieuwe elementen naar voren zouden komen dan zijn we niet goed bezig. Ondanks alle huidige communicatietechnologieën merken we dat jonge mensen meer dan ooit feedback verwachten. Jonge mensen hebben nood om te horen van hun leidinggevenden wat ze goed doen. Situationeel leiderschap is aan sterke veran-

deringen toe en enkel een jaarlijks formeel evaluatiemoment werkt niet meer. Onze verwachtingen liggen hoog maar ook bij onze mensen. We verwachten van iedereen een grote zelfstandigheid en geven veel vrijheid, maar we trachten vooral zoveel mogelijk ervaringen mee te geven. Dat kan bestaan uit het meevolgen van of actief participeren aan meetings, zelfs op Emerson niveau. Of inzetten op nieuwe projecten. We proberen aan elk individu nieuwe ervaringen mee te geven.

Jullie zijn sterk internationaal georiënteerd dat is duidelijk. Speelt dat aspect een belangrijke factor in het sterke retentiebeleid dat jullie in het verleden realiseerden?

In 2014 en na onze verhuis hebben we een tevredenheidsonderzoek gevoerd. Daarin scoren we telkens uitstekend. Dat zegt iets over onze sterke retentie en de reden waarom mensen vorig jaar mee verhuisden. Blijkbaar wegen het feit dat het hier goed is om te werken en de vele opportuniteiten niet op tegen de extra afstand die gecreëerd werd. We vragen ook continu aan al onze departementen wat er nog meer gedaan kan worden of waar bijgestuurd moet worden. Onze vestiging kan bekeken worden als toegangspoort voor getalenteerde mensen met ambitie die willen roteren tussen de internationale Emersonvestigingen. Dat idee promoten en stimuleren we actief in onze groep en dat wordt ook zo gepercipieerd en positief onthaald. We hebben de voordelen van de internationale setting van de Emerson Group maar door onze eigen entiteit, vergelijkbaar met een kmo, kunnen we meer flexibiliteit geven aan onze mensen. De regels van Emerson en de Amerikaanse bedrijfscultuur moeten hier dus niet altijd even strikt toe-

gepast worden. RIDGID is natuurlijk wel prestatiegericht. Maar dat geldt in elke bedrijfscultuur.

Ondanks jullie focus op talentontwikkeling en een internationale oriëntatie krijgen jullie bepaalde vacatures moeilijk of niet ingevuld. Hoe lossen jullie zulke structurele problemen op?

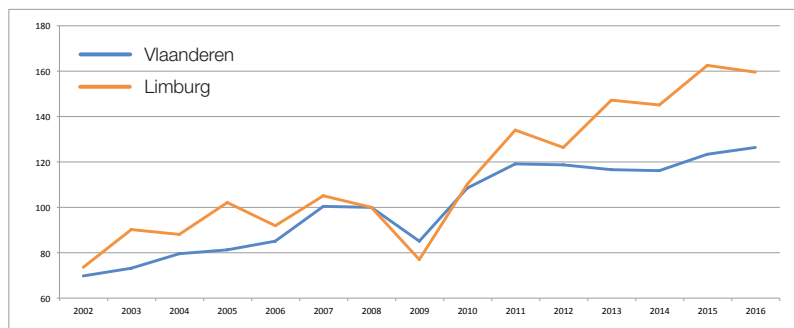
Westerse landen worden allemaal geconfronteerd met een stilaan problematische bevolkingspiramide waardoor elk bedrijf grote ‘gaps’ krijgt. Die gaten moeten opgevuld worden want als we niet opletten zet dat een gigantische rem op onze economie. Daarom houden we organisational reviews waarmee we het talent binnen RIDGID en de Emerson Group in kaart brengen. Zo kunnen kritische functies ingevuld worden door minimum één persoon mocht dat nodig zijn. Niet alleen om die reden focussen we op talentontwikkeling en het identificeren en aantrekken van talentvolle mensen. Onze vacatures moeten ook op korte termijn ingevuld worden. Want als ze lang blijven openstaan dan moeten we kijken naar het buitenland. Dat is jammer en is al voorgekomen. We zullen wel altijd eerst onze verwachtingen en eisen bijstellen in onze zoektocht. Het moet ook niet per definitie een masterprofiel zijn, het moet potentieel zijn waarmee we samen een toekomstvisie kunnen uitbouwen. We hebben al gekozen voor een regionale speler in de rekruteringssector die het Limburgse talentlandschap goed kent. Ondanks een aantrekkelijke werkomgeving, open internationale bedrijfscultuur en persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden voor onze medewerkers, krijgen we onze vacatures moeilijker ingevuld dan we verwacht hadden.

CONCLUSIES INTERNATIONALISERING

De indicator internationalisering stijgt voor Vlaanderen en daalt voor Limburg. Vlaanderen bereikt haar hoogste niveau ooit in 2016 en stijgt verder met 2,95 indicatorpunten (+2,39%). Voor Limburg lag het hoogtepunt echter in 2015. In 2016 noteert Limburg een daling van 6,51 indicatorpunten (-4,01%). Toch is de Limburgse indicator de afgelopen 7 jaar sterker gestegen dan die van Vlaanderen. Maar de afstand tussen beide indicatoren verkleint. Export blijft een belangrijke motor van de Limburgse economie. Door de daling van het aantal exportcertificaten en hun onderliggende waarde zakt de Limburgse deelindicator internationalisering in 2016.

Als we kijken naar de exportcertificaten dan is er in Vlaanderen voor het vierde jaar op rij sprake van een stijging van het aantal certificaten. Er wordt zelfs een indexhoogtepunt bereikt. Voor Limburg noteren we in 2016 voor het eerst sinds 2009 een afname op jaarbasis in het aantal exportcertificaten met 2,75%. Daardoor daalt in 2016 het Limburgse aandeel ten opzichte van het aantal Vlaamse exportcertificaten met 0,5% in vergelijking met 2015. Ondanks een positieve evolutie sinds het begin van onze meting blijft het Limburgse aandeel met 7,57% relatief gering. Limburg heeft dan ook op het vlak van exportcertificaten nog een sterke inhaalbeweging voor de boeg.

Grafiek 13 – Deelindicator internationalisering



Bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Deze exportcertificaten vertegenwoordigen ook een onderliggende waarde. Voor Vlaanderen is het terug het eerste jaar dat er een stijging van de exportwaarde wordt gemeten sinds 2012. Na een kleine daling in 2014 (-2,09%) en een grotere daling in 2015 (-6,73%) volgt in 2016 een sterke toename van 21,83% van de Vlaamse deelindicator. Dat brengt Vlaanderen terug op een vergelijkbaar niveau als in 2011. Voor Limburg meten we dan weer een forse daling van 15,02% in 2016 op het vlak van de exportwaarde. Het Limburgse aandeel in exportwaarden in vergelijking met het Vlaamse bedraagt daarvoor slechts 3,51% in 2016. Ook op dit vlak is er nog een lange weg af te leggen tegenover Vlaanderen. Mobiliteit blijft dan ook een belangrijk strijdpunt voor Limburg om het relatieve aandeel positief te laten evolueren.

China en de Verenigde Arabische Emiraten zijn nog steeds de koplopers in de lijst met belangrijkste exportmarkten (buiten de Europese Unie) voor Limburg. Turkije vervolledigt de top drie in 2016 en wint 4 plaatsen ten opzichte van 2015 dankzij een stijging met 3,37%. India klimt in 2016 naar de vierde plaats en bestendigt daarmee haar rol als sterkst groeiende economie van alle G20-landen. Ook Rusland maakt een inhaalbeweging naar de vijfde plaats ondanks onderkoelde handelsrelaties. Verder zien we als opvallendste verandering het wederoptreden van de Verenigde Staten op de negende plaats. In 2014 stonden ze nog bovenaan de lijst maar tuimelden in 2015 volledig buiten de top tien.

Wat het aantal buitenlandse investeringen betreft is 2016 voor Limburg een recordjaar met 30 DBI's. De Vlaamse indicator neemt een sterke duik van 12,78% en noteert 198 DBI's in absolute cijfers. Maar 2015 was dan ook uitzonderlijk voor Vlaanderen en blijft een recordjaar met 227 DBI's. De Limburgse index volgt vanaf 2007 tot 2015 het gestage groeiritme van de Vlaamse. Het algemene beeld van beide indexen duidt op een verloop met veel schommelingen, maar door de kleinere aantallen is de Limburgse index duidelijk volatieler. Sinds 2010 wisselen parallele stijgingen en dalingen elkaar af met een stijlbreuk in 2016 waarbij Limburg niet langer het ritme van Vlaanderen volgt. Dit is in het voordeel van Limburg. We zien dan ook het aandeel van Limburgse DBI's tegenover Vlaanderen in 2016 aanzienlijk stijgen om op 15,15% te landen. Vergelijken met 16,67% Limburgs aandeel in 2003 behelst dit wel een daling van 1,52%.

DEEL 2

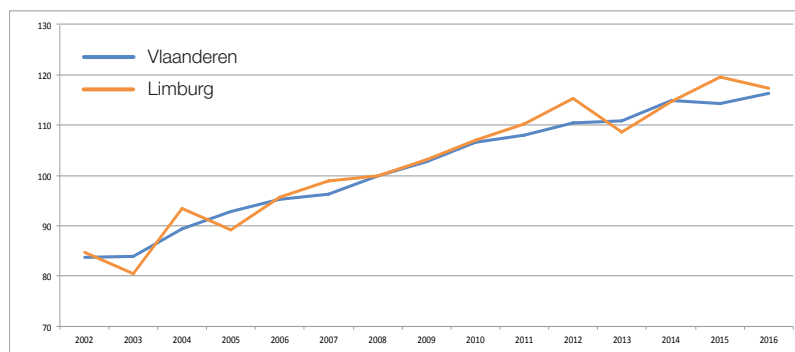
ANALYSE DEELINDICATOREN TALENT, INTERNATIONALISERING EN INNOVATIE LIMBURG EN INNOVATIE

Human Resources in Science and Technology

De snelle technologische veranderingen brengen een stijgende vraag aan mensen met zich mee die de juiste vaardigheden en competenties hebben om deze innovaties te bedenken, te ontwikkelen of toe te passen in de praktijk. Een regio die wil innoveren heeft met andere woorden nood aan menselijk kapitaal dat hoger opgeleid is en wil werken in een technische of wetenschappelijke discipline.

De indicator Human Resources in Science and Technology, bijgehouden door Eurostat, wijst op de mate waarin de kennisgedreven economie in een regio ontwikkeld is. Het cijfer geeft aan hoeveel werkenden actief zijn in een wetenschappelijk of technisch beroep en hoeveel hooggeschoolden in techniek en wetenschap er in een specifieke regio leven.

Grafiek 14 – Index human resources in science and technology



Bron: Eurostat – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Onze Limburgse index tekent ten opzichte van 2015 een daling op van 1,82% van het aantal innovatieve krachten. In vergelijking met 2002 zien we in 2016 een stijging van 38,46%. Sinds 2005 vertoont de Limburgse indicator een stelselmatige stijging, met uitzondering van dalingen in 2013 en 2016.

VLAIO-bedrijfssteun (AO en IWT)

Bedrijven die innoveren hebben de mogelijkheid om zich te laten bijstaan door de provinciale Innovatiecentra. Bovendien vormen sinds 1 januari 2016 het Agentschap voor Ondernemen (AO) en het IWT één agentschap, namelijk het Agentschap Innoveren en Ondernemen (VLAIO). De dienstverlening die het IWT voorheen bood

op vlak van advies en financiële steun aan bedrijven die innovatieprojecten indienen, wordt door VLAIO verdergezet.

De mate waarin VLAIO subsidies verleent aan innovatieprojecten vormt een graadmeter voor de innovatiekracht van een regio. Aangezien niet iedereen die innoveert steun

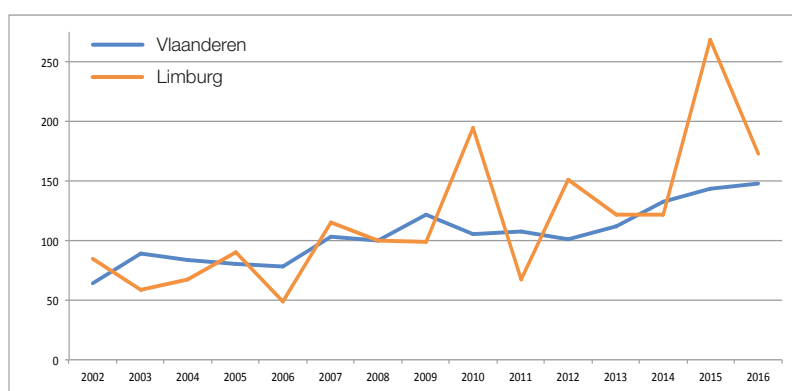
De Vlaamse index daarentegen realiseert in 2016 terug een positieve evolutie van 1,72% ten opzichte van 2015. Zo hervat Vlaanderen terug haar stijgende trend die het al sinds 2003 inzet. Enkel in 2015 vond er echter een lichte daling plaats. Maar in 2016 bereikt Vlaanderen een historisch hoogtepunt met 116,33 indicatorpunten.

Toch kunnen we stellen dat de Limburgse index, met uitzondering van 2013 en 2016, dezelfde tendens volgt als Vlaanderen. Pas als de Limburgse daling in het aantal innovatieve krachten zich in 2017 verderzet, dan kunnen we spreken van een nieuwe trend.

Innovatie en vooruitgang zijn onontbeerlijk om de economische toestand van een regio te garanderen. Om hieraan te voldoen moet er dan ook voldoende gekwalificeerd en gespecialiseerd talent beschikbaar zijn om onze kenniseconomie van continuïteit te garanderen. En we benadrukken dit met klem. Want de waarde van deze indicator in Limburg is het laagst van alle Vlaamse provincies.

aanvraagt en/of ontvangt kan deze index gezien worden als de ondergrens van innovatie. Deze steuninstrumenten werken dus bottom-up en de bedrijfssteunevolutie is dan ook afhankelijk van de individuele initiatieven van de ondernemingen. Bedrijven innoveren echter permanent en doen dit meestal zonder steunmaatregelen van de overheid.

Grafiek 15 – Index VLAIO-bedrijfssteun (grote ondernemingen en kmo's)



Bron: VLAIO – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Tabel 6 – VLAIO-bedrijfssteun (in euro)

	Vlaanderen	Limburg	Limburgs aandeel in Vlaanderen
2002	68.331.280,87	5.947.425,22	8,70%
2003	94.930.216,54	4.154.484,05	4,38%
2004	89.558.210,60	4.715.017,21	5,26%
2005	85.279.760,58	6.358.671,42	7,46%
2006	83.720.152,58	3.442.781,69	4,11%
2007	109.990.725,38	8.157.597,96	7,42%
2008	106.574.566,36	7.004.332,41	6,52%
2009	130.069.239,81	6.913.926,64	5,32%
2010	112.490.827,28	13.576.000,65	12,07%
2011	115.086.078,60	4.748.957,26	4,13%
2012	108.013.588,97	10.623.229,59	9,84%
2013	119.623.029,85	8.483.195,30	7,09%
2014	141.371.874,78	8.460.741,43	5,98%
2015	153.073.556,68	18.800.366,94	12,28%
2016	157.221.897,00	12.148.620,00	7,73%

Bron: VLAIO – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

De steun die het IWT/VLAIO verleent aan Vlaamse kmo's en grote ondernemingen is sinds 2002 in absolute cijfers meer dan verdubbeld (+130,1%) tot een recordbedrag van 157,2 miljoen euro in 2016.

De Vlaamse indicator stijgt dus verder in 2016. Maar het Vlaamse indexcijfer voor IWT/VLAIO-bedrijfssteun is ten opzichte van 2015 wel minder sterk gestegen dan het jaar daarvoor. In absolute cijfers behelst dit tegenover 2015 een stijging van 2,71% en tegenover 2014 een toename van 8,28%.

Ook voor Limburg verdubbelt de steun die het IWT/VLAIO aan kmo's en grote ondernemingen verleent tussen 2002 en 2016 tot 12,1 miljoen euro. Onze Limburgse index vertoont echter sterke sprongen: na een marginale daling in 2014 (-0,3%) ten opzichte van 2013, gevolgd door een enorm sterke stijging in 2015 (+122,21% t.o.v. 2014) ondergaat Limburg in 2016 terug een forse daling in VLAIO-bedrijfssteun met 35,38% ten opzichte van 2015.

Eveneens opvallend is het hoge percentage steun dat Limburg ten opzichte van Vlaanderen kreeg in 2015. In 2016 zakt onze Limburgse index terug sterk. In absolute cijfers betekent dit 12,1 miljoen euro voor Limburg ten opzichte van 157,2 miljoen euro voor Vlaanderen. De grote fluctuaties die we voor onze provincie na referentiejaar 2008 zien, blijven in 2016 nog steeds spelen.

WELT ZIET HUMAN CAPITAL ALS SUCCESFACTOR VAN ONZE BEDRIJVEN.

De juiste mensen aantrekken, vormen en houden... Het bepaalt onze slagkracht en wendbaarheid. Deze boeiende wereld van talent en duurzaam personeelsbeleid is continu in beweging. Voka – Kamer van Koophandel Limburg ondersteunt met Welt de ontwikkeling van een toekomstgericht HR-beleid zodat bedrijven blijven groeien en ondernemen.

Het 'werkplekieren' zit in de lift. Competenties aanleren en toepassen op de werkvloer sluit aan bij de actuele en toekomstige noden van werkgevers én werkzoekenden. Welt houdt van flexibel werken en adviseert en coacht het bedrijf op maat rond ervaring en inzetbaarheid op de werkvloer. Welt stelt met de onderneming een concreet actieplan samen en ondersteunt bij de uitrol van leertrajecten, met tools op maat, in samenwerking met arbeidsbemiddelaars.

Voka – Kamer van Koophandel Limburg is in 2016 met deze Welt-trajecten van start gegaan. Ondertussen zijn al meer dan 60 Limburgse ondernemingen van de meerwaarde van Welt overtuigd. Meer info: www.voka.be/limburg/welt.

5 x Welt

Welt = Individuele HR coaching en begeleiding.

Welt = Kennisdeling.

Welt = Toekomstgericht talent- en opleidingsbeleid door werkplekieren.

Welt = Uitwisseling van goede praktijken en tools.

Welt = Netwerk verbredend door de connectie met externe stakeholders, waaronder de arbeidsbemiddelaars.



INTERVIEW

VELDEMAN BEDDING



Veldeman Bedding, internationaal producent van matrassen en bedbodems voor het midden- en hogere marktsegment, kende vooral na de sluiting van de steenkoolmijnen een expansieve groei. Als op en top familiebedrijf met een rijk verleden mogen ze zich nog steeds één van de belangrijkste werkgevers uit de regio noemen. Maar ook zij worden geconfronteerd met de realiteit van de arbeidsmarkt. Technical director Paul Schreurs licht ons toe hoe ze hun bedrijfsmissie in hun bedrijfsvoering toepassen om hun befaamde stofferings-knowhow van continuïteit te garanderen.

Julie bedrijfsmissie is: “Jaarlijks 200.000 mensen beter laten slapen, met respect voor milieu en mens”.

Hoe vertaalt zich dat in de praktijk?

We trekken volop de kaart van duurzaamheid in onze volledige bedrijfsvoering. Julie Toekomstindicator bestaat uit de indicatoren internationalisering, innovatie en talent. En ik durf stellen dat wij op al deze

drie factoren duurzaam inzetten. Internationaal zijn wij aanwezig met verschillende vestigingen in Frankrijk en kennen we verschillende Europese afzetmarkten. Verder zijn we in meerdere lopende projecten betrokken die kaderen in duurzaam en innoverend ondernemen. Het meest recente is het Voka Charter Duurzaam Ondernemen waarbij de duurzame ont-

wikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties het universeel referentiekader vormen. We zijn er dan ook van overtuigd dat inzetten op duurzaamheid in al zijn facetten de enige weg naar de toekomst is. Ik geloof dat dit een ‘way of life’ zou moeten worden voor alle ondernemingen. Binnen onze sector kunnen we hier beter het voortouw in nemen zonder verdere

“Enkele jaren geleden stelde ik een sollicitant de klassieke vraag: “Waarom wilt u hier komen werken?” Zijn antwoord: “Omdat jullie met de toekomst bezig zijn”. ”

regels van de overheid af te wachten. Op die manier creëren we een win-win voor zowel mens als maatschappij.

Hoe zetten jullie in op het tweede luik van jullie bedrijfsmissie (mens)?

Dan moeten we een grote sprong terugnemen in de tijd. Valère Veldeman die het bedrijf in 1954 stichtte heeft nog de gouden economische jaren meegemaakt. Hij speelde in op een gunstige conjunctuur en met een open blik voor de groeiende marktvraag werden we een van de grootste industriële groepen in de matrassen- en zitmeubelsector. Die snelle groei hield ook in dat het aanbod van arbeid op de arbeidsmarkt de vraag naar arbeid niet kon volgen en dat Veldeman met een schaarste op de arbeidsmarkt geconfronteerd werd. Valères antwoord hierop was langsgaan bij de scholen en directies in de omgeving met de boodschap: “Zorgt gij maar dat ik stoffeerdere heb en ik zal wel zorgen dat ze werk hebben”. Zo werkte dat in de jaren zestig maar vandaag is de situatie natuurlijk complexer geworden. Valère Veldeman beseftte toen al dat onderwijs een cruciale rol speelt om het tij te keren op het vlak van talentontwikkeling. Vandaag hebben we dan ook vier samenwerkingsverbanden met vier scholen. De meest intensieve samenwerking, met het Technisch Instituut Sint-Michiël (TISM), dateert nog vanuit de beginperiode van onze oprichter. Zij zijn ook de enige school in Vlaanderen waar stoffeerdere nog in het dagonderwijs opgeleid worden.

Stoffeerdere zijn ook voor jullie een sterk knelpuntberoep. Hoe verloopt deze samenwerking dan?

Voorals collega's uit Oost- en West-Vlaanderen bevestigen deze problematische

situatie. Wij hebben dat tijdig ingezien en in 2011 hebben we onze samenwerking met TISM geïntensiveerd door ook in te spelen op de noden van de school. Zij kampfden met een infrastructuurprobleem voor hun opleiding en wij zoeken constant vakmensen. Daaruit volgde ons voorstel om in ons bedrijf een polyvalente ‘academy’ te bouwen met plaats voor tweehonderd personen. Aansluitend hebben we een klaslokaal ingericht. Concreet komen leerkrachten en leerlingen van de opleiding meubelgarnering enkele dagen per week naar ons bedrijf. Dat geeft ook de mogelijkheid om op verschillende snelheden te leren. De school weet dat er voor ons geen limieten bestaan en we zijn heel open in onze onderlinge communicatie. Leerlingen die verder staan, kunnen in ons bedrijf op verschillende afdelingen samen met onze werknemers andere technieken uitdiepen en dat werkt bijzonder goed. Wanneer we de resultaten tussen nu en 2011 langs elkaar leggen, stellen we duidelijk vast dat leerlingen hierdoor veel beter voorbereid zijn op de arbeidsmarkt. Maar we beseffen ook dat we stoffeerdere aan het opleiden zijn voor onze concurrenten. Toch beschouwen we het als een voordeel voor alle partijen en elk jaar rekruteren we uit ons project dan ook een aantal zeer sterke jonge vakmensen.

Wat zijn de belangrijkste succesfactoren voor zo een samenwerking?

Allereerst vraagt een dergelijke samenwerking een niet te onderschatten investering in vooral tijd en ruimte. Ten tweede, de school moet op dezelfde golflengte zitten. Leerkrachten en directie moeten ondernemend kunnen meedenken. Leerkrachten uit hun comfortzone halen is niet altijd evident. En zeker niet wanneer ze in een naar hun

maatstaven ongecontroleerde omgeving terecht komen. Ten derde is een gezond evenwicht op het vlak van flexibiliteit onontbeerlijk. De school moet haar leerplan kunnen volgen. Maar met de nodige flexibiliteit. Wij daarentegen mogen onze eisen niet unilateraal stellen. Want de school moet ook haar opgelegde pedagogische eisen kunnen waarborgen. Ten vierde zijn goede en consequente afspraken met de leerlingen, maar ook met de ouders, essentieel. Sinds 2014 nodigen we de ouders uit voor een uitgebreid bedrijfsbezoek. Op die manier zijn ook zij in de samenwerking betrokken en breken we uit onze muren. We merken sterk dat onze projecten en samenwerkingen ook door andere scholen en belanghebbers worden opgemerkt. Enkele jaren geleden stelde ik een sollicitant de klassieke vraag: “Waarom wilt u hier komen werken?” Zijn antwoord: “Omdat jullie met de toekomst bezig zijn”. Dat zijn exact de gehoopte voordelen die wij als bedrijf alleen maar kunnen wensen en die tevens onderdeel uitmaken van een doorgedreven HR-beleid dat ook gericht is op ons gehele duurzaamheidsstraject.

Hoe ziet jullie tweede samenwerkingsverband eruit?

Dit is nog een pril samenwerkingsverband met Regina Mundi dat zich richt op de instroom en doorontwikkeling van stiksters. Voor ons vormt dat een gigantische uitdaging aangezien de opleiding tot stikster is verdwenen door de verhuis van confectie naar lageloonlanden. Daartegenover staat dat de complexiteit van de vervaardiging van onze matrassen sterk is toegenomen. Alles wat we hier doen is made-to-order. Dat betekent weinig seriewerk en veel specifiek technisch handwerk. Onze zoektocht

naar stiksters is dan ook niet gemakkelijk. Daarom zijn we genoodzaakt om mensen, met een goede basis, zelf op te leiden. Vanaf onze eerste contacten met Regina Mundi konden we rekenen op een schoolbestuur dat alleen maar voordelen in een samenwerking zag. Vervolgens heeft een dynamische praktijkleerkracht haar schouders eronder gezet en een project uitgewerkt voor de leerlingen van mode en verkoop. Dat bestaat uit een technische oefening, een soort kussen, waarin talrijke verschillende soorten stiktechnieken verwerkt zitten. Wij hebben de leerlingen in onze fabrieken hun opdrachten in volledige vrijheid laten realiseren met materialen en machines van ons, en begeleiding van onze mensen. Na afloop hebben we er ook een evaluatie aan gekoppeld.

Hoe evalueren jullie de resultaten van dit project?

Die zijn algemeen positief. Ik hoop dan ook dat we dit project verder kunnen blijven uitbouwen zodat we goede toekomstige stiksters kunnen opleiden die we verder kunnen laten groeien. Maar hetgeen sterk bleek was dat er initieel een perceptieprobleem rond een fabrieksomgeving bij de leerlingen heerste. De realiteit leert dat reeds van jongs af aan een fabrieksomgeving als een nare en grauwe omgeving wordt geportretteerd. Het beeld van grijze fabrieksgebouwen die de omgeving vervuilen wordt al in kinderprogramma's aangescherpt. Aan die beeldvorming moet gewerkt worden. Ook de sociale partners kunnen daar in een meerwaarde betekenen om dat beeld bij te stellen naar de echte werkelijkheid. Of zoals een van de leerlingen op de evaluatie stelde: "Ik dacht eerst oei, een fabriek. Maar de werkomgeving is

hier heel aangenaam en de mensen en leidinggevenden zijn erg behulpzaam en uiterst benaderbaar.

Het is duidelijk dat de vraag naar stiksters en stoffeers voor jullie groot blijft. Hoe ziet de doorontwikkeling van deze profielen er dan uit?

De eerste stappen in het doorontwikkelingsproces van stiksters vinden in onze modellenkamer plaats. In deze ontwerpafdeling werken ervaren stiksters die we als meter of coach inschakelen. Zij begeleiden nieuwelingen in hun eerste kleine opdrachten en sturen bij waar nodig. Een zachte introductie die langzaam wordt opgebouwd met andere woorden. Voor onze stoffeers hebben we bedrijfsmatig de luxe om het stoffeerwerk in vier verschillende niveaus van complexiteit te kunnen opdelen. Niveau één en twee gaan van eenvoudig tot iets complexer stoffeerwerk. Niveau drie is sterk specialistisch maatwerk en richt zich op pièce unique-projecten voor grote klanten waarbij veel zoekwerk komt kijken. Tijd en materiaalefficiëntie zijn hier minder belangrijk. Afwerking des te meer. Het eindresultaat moet onberispelijk en van de hoogste kwaliteit zijn. Niveau vier stoffering gaat over prototyping en vormt de link tussen de ontwikkeling van een product en de productie ervan. Iedere centimeter stof en iedere productieminuut speelt hier wél een rol want eenmaal in productie kan dit in de kostenstructuur met een factor duizend uitvergroot worden. Efficiëntie staat dus voorop en op dit niveau komt het meeste denkwerk kijken. Daarom zijn we een interessante partner, ook voor de scholen, omdat we een heel gamma van mogelijkheden en ontwikkelingskansen kunnen aanbieden voor verschillende profielen en niveaus.

Hoe kijken jullie naar de toekomst op het vlak van talentontwikkeling?

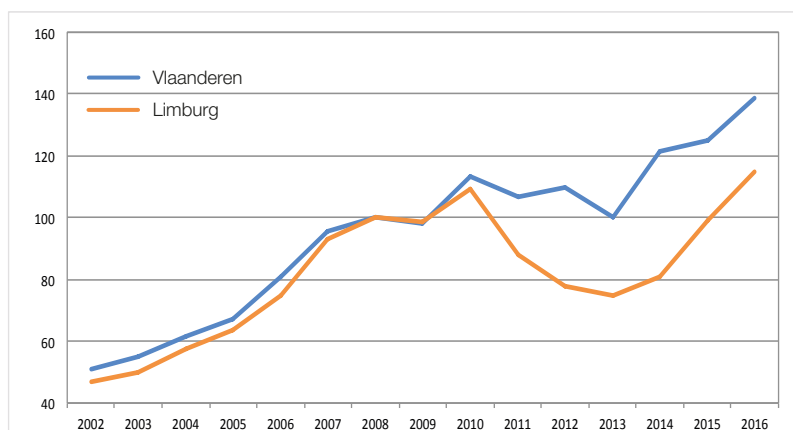
We werken nog samen met het buitengewoon onderwijs en met een Franse school in de buurt van één van onze buitenlandse vestigingen. Samen met BuSo de Garve trachten we kwetsbare jongeren een werkhouding aan te leren. In onze industriële schrijnwerkerij creëren we een gecontroleerde werkomgeving voor hen waarin zij eenvoudig werk onder begeleiding kunnen uitvoeren. We kochten ook een busje waardoor zij vier dagen per week naar ons kunnen komen. We zien die leerlingen echt groeien. Met het Franse Lycée Bonaparte werken we nog maar heel recent en hierin staat niet zozeer mensen rekruteren maar kennis- en ervaringsuitwisseling centraal. We hebben een competentie-overschrijdende opdracht aan de leerlingen gegeven waarbij zij een out-of-the-box-bed met opbergruimte moeten ontwerpen. Een win-winsituatie voor alle partners geloven wij. De school kan haar samenwerking met de industrie als referentie gebruiken, de leerlingen doen reële ervaring op en wij behouden een breed en fris zicht over ons productdesign. Voor de toekomst willen we onze bestaande en nieuwe samenwerkingen nog intensiever uitbouwen. Ze passen niet alleen in onze missie maar ook in het voorzien van continuïteit op het vlak van talentontwikkeling. Ook leveren we zo als familiebedrijf, in het kader van duurzaam ondernemen, een maatschappelijke bijdrage.

Startende ondernemingen

Startende ondernemingen worden in het licht van de Toekomstindicator gezien als teken van nieuw initiatief, ondernemerschap en veranderingsbereidheid. Starters beschouwen we als innovatief aangezien

ze verse zuurstof in onze economie injecteren. Zeker als ze zich met nieuwe ideeën in de markt willen vestigen. Ze oefenen dan ook een belangrijke invloed uit op de economische motor van Limburg.

Grafiek 16 – Index starters



Bron: Graydon – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Tabel 7 – Aantal startende ondernemingen

	Vlaanderen	Limburg	Limburgs aandeel in Vlaanderen
2002	18.463	2.412	13,06%
2003	19.981	2.571	12,87%
2004	22.224	2.979	13,40%
2005	24.254	3.270	13,48%
2006	29.385	3.850	13,10%
2007	34.581	4.805	13,89%
2008	36.228	5.159	14,24%
2009	35.505	5.089	14,33%
2010	40.988	5.628	13,73%
2011	38.588	4.546	11,78%
2012	39.766	4.010	10,08%
2013	36.304	3.870	10,66%
2014	43.917	4.175	9,51%
2015	45.223	5.118	11,32%
2016	50.266	5.915	11,77%

Bron: VLAIO – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Tabel 7 en onze index tonen aan dat na ons referentiejaar 2008 het aantal starters in Vlaanderen en zeker in Limburg in 2013 een dieptepunt bereikte. Voor Limburg heeft het aantal starters sinds 2006 niet meer zo laag gelegen als in 2013. Voor Vlaanderen was het van 2009 geleden. Vanaf 2013 zien we een stijgende evolutie: het aantal starters neemt elk jaar sterk toe. Zowel voor Vlaanderen als voor Limburg. Meer nog, 2016 is voor Limburg en Vlaanderen een recordjaar voor het aantal starters. In absolute cijfers bereikt Limburg juist niet de kaap van 6.000 starters. En Vlaanderen piekt op 50.266 starters. Dit is een broodnodige positieve evolutie. Want het aantal starters oefent een belangrijke invloed uit op de economische motor van Limburg.

De indexcijfers tonen dit ook. Vlaanderen noteerde in 2015 een stijging van 2,97% ten opzichte van 2014. Limburg daarentegen realiseerde een enorme stijging van 22,59% tegenover 2014. Het recordjaar 2016 is duidelijk. Vlaanderen noteert opnieuw een stijging (+11,15% t.o.v. 2015). Limburg zet haar sterk elan verder met opnieuw een forse toename van 15,56%. Hierdoor stijgt het Limburgse aandeel in het aantal Vlaamse starters tot 11,77%. We kunnen dus spreken van een sterk gewijzigde positieve trend. Maar Limburg heeft nog veel goed te maken op de andere provincies wat het aantal starters betreft. Het aantal starters in Limburg ligt dan ook nog steeds ver onder de andere provincies.

STARTERSWERKING VOKA – KAMER VAN KOOPHANDEL LIMBURG.

4 trajecten voor ontluikend ondernemerschap

Bryo Student StandUP

In samenwerking met Student Startup (Hogeschool PXL & UHasselt) staat de starterswerking van Voka – KvK Limburg jaarlijks garant voor de begeleiding van 17 geselecteerde student-ondernemers onder de noemer Bryo Student StandUp.

Het traject biedt het proces, de tools en de begeleiding om het ondernemersidee in 10 stappen uit te werken tot het punt waar de student kan beslissen al dan niet zijn of haar onderneming op te starten.

Concreet vertrekt het traject vanuit de profilering van de ondernemer om het idee meer body te geven. Vervolgens testen we het doelpubliek en kijken we of er een match is tussen de noden van de klant en het aangeboden product of dienst. Zodra dit gevalideerd is kan een business model canvas ingevuld worden waarin sterktes en zwaktes blootgelegd worden en acties worden opgesteld. Onze structurele partners bieden begeleiding rond praktische zaken bij de opstart.

Op het einde van het traject vindt een pitchwedstrijd plaats. Een professionele jury selecteert drie laureaten die een jaar gratis kunnen deelnemen aan het vervolgetraject Bryo StartUp.

Bryo StandUp

Hetzelfde traject als Bryo Student StandUp maar dat openstaat voor niet-studenten. Het verschil ligt erin dat dit traject tweejaarlijks plaatsvindt en dat deelnemers door middel van Bryo Business Dates in contact gebracht worden met interessante klankborden.

Bryo StartUp

Dit traject staat open voor de echte StartUps of voor diegenen die op korte termijn opstarten. Het gaat om een jaartraject dat tevens een lidmaatschap bij Voka – Kamer van Koophandel Limburg inhoudt.

Het traject start met een kick-off weekend waar de groep met elkaar kennismaakt om vervolgens de behoeftes en vraagtekens in kaart te brengen. Dit zal voor de deelnemers de content bepalen van de drie individuele coaching sessies en de vijf praktijkgerichte werksessies. Enkele Bryo Business Dates zijn ook in het traject inbegrepen.

Bryo ScaleUp

Voor de echte groeistarters met een geslaagd business model is er Bryo Scale-Up. In dit jaartraject vinden er maandelijkse sessies en individuele coaching plaats. De grootste uitdagingen zijn: beter delegeren, internationaal groeien, kapitaal ophalen...

De extra troeven zijn de experten-raden en de verdiepte thema's die bepaald worden op basis van een kick-off event.

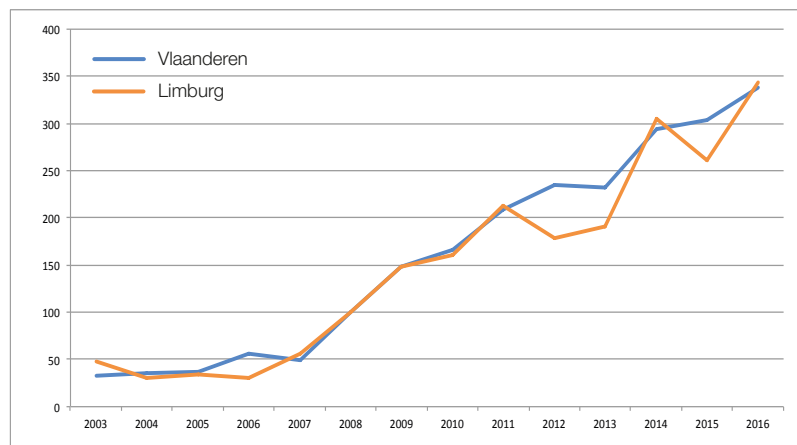


Octrooiaanvragen

Het aantal octrooiaanvragen dat ingediend wordt in een regio vormt een graadmeter voor de mate waarin bedrijven bezig zijn met innovatie. Om na te gaan hoe

innovatief een bepaalde regio is, kijken we naar het aantal octrooiaanvragen dat werd ingediend bij de Dienst voor de Intellectuele Eigendom.

Grafiek 17 – Index octrooiaanvragen



Bron: FOD Economie – verwerking: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Tabel 8 – Limburgs aandeel octrooiaanvragen

	Vlaanderen	Limburg	Limburgs aandeel in Vlaanderen
2003	71	11	15,5%
2004	77	7	9,1%
2005	82	8	9,8%
2006	122	7	5,7%
2007	109	13	11,9%
2008	219	23	10,5%
2009	324	34	10,5%
2010	363	37	10,2%
2011	458	49	10,7%
2012	514	41	8,0%
2013	507	44	8,7%
2014	645	70	10,9%
2015	665	60	9,02%
2016	740	79	10,67%

Bron: FOD Economie – Verwerking: Voka – KvK Limburg

Ondernemingen die een octrooi aanvragen zijn bezig met het ontwikkelen van innovatieve producten. Deze producten komen daarom nog niet op de markt, maar de evolutie van het aantal octrooiaanvragen beschouwen we wel als een bijkomende graadmeter van het innovatiegehalte van een regio. Ook voor een duurzame economische groei en het behoud van onze concurrentiepositie motiveren we octrooiaanvragen als graadmeter voor het innovatieve karakter van onze kenniseconomie.

Zowel in Vlaanderen als in Limburg bereikt het aantal ingediende octrooiaanvragen een piek in 2016. Sinds 2003 is het aantal octrooiaanvragen in Vlaanderen meer dan vertienvoudigd. En sinds 2010 meer dan verdubbeld. In Vlaanderen kende deze een bijna continu stijgende lijn op een kleine terugval in 2007 en 2013 na. In 2016 nam het aantal octrooiaanvragen ten opzichte van 2015 zelfs met 11,28% toe.

In Limburg daalde het aantal octrooiaanvragen in 2012 en fluctueerde nadien afwisselend. Zo nam het aantal octrooiaanvragen in 2014 met 68% toe ten opzichte van 2013 gevolgd door een nieuwe daling in 2015. Maar in 2016 is deze terugval helemaal weggewerkt. Ten opzichte van 2015 tekent Limburg een stijging op van 31,67%. Daarmee bereikt Limburg, net als Vlaanderen, een historische piek.

Als we kijken naar het Limburgse aandeel in de Vlaamse octrooiaanvragen, dan stellen we vast dat Limburgse ondernemingen in 2016 goed zijn voor bijna 11% van de Vlaamse octrooiaanvragen.

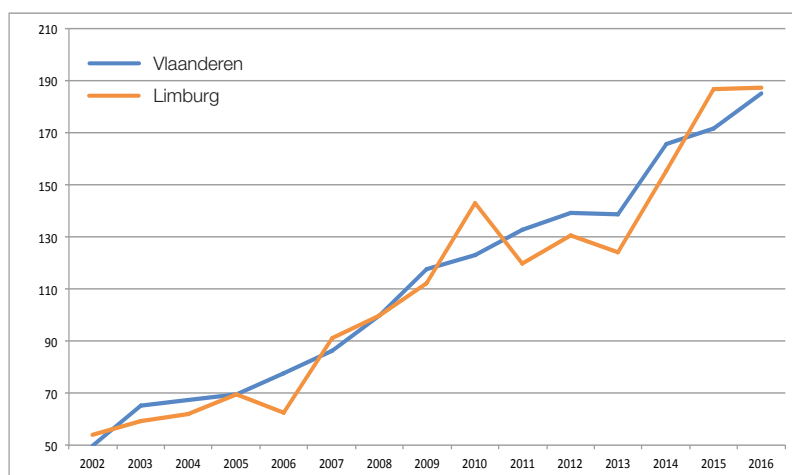
In 2012 en 2013 zakte dit percentage tot respectievelijk 8% en 8,7%. Dit toont duidelijk de fluctuatie aan in Limburgse

octrooiaanvragen. Vandaag bereikt het Limburgse aandeel in octrooiaanvragen een gelijkaardig niveau als in 2014 met

bijna 11%. De Limburgse trend volgt grotendeels de Vlaamse, maar veel volatieler.

CONCLUSIES INNOVATIE

Grafiek 18 – Deelindicator innovatie



Bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

De deelindicator innovatie bereikt voor Limburg en Vlaanderen een piek in 2016 en noteert de hoogste waarde tot nog toe. De deelindicator voor Vlaanderen is nooit sterk gedaald waardoor we kunnen spreken van een algemeen stijgende trend. Voor Limburg is de deelindicator grilliger en meer fluctuerend. Maar ook hier kunnen we tussen 2002 en 2016 spreken van een stijgende trend.

Mede dankzij de stijging van de laatste 3 jaren bereikt de deelindicator voor Limburg in 2016 haar hoogste niveau met 187,10 indicatorpunten. Voor Vlaanderen komt de piek overeen met 185,11 indicatorpunten en betekent dit een positieve toename van 7,86% tegenover 2015. De Limburgse stijging in 2016 ten opzichte van 2015 moeten we echter nuanceren. Met een positieve toename van amper 0,05 indicatorpunten stellen we een uiterst minieme stijging vast en spreken we van een evenwichtsoefening.

De indicator Human Resources in Science and Technology evolueert in Vlaanderen licht positief in 2016 (+1,72% t.o.v. 2015). Sinds 2005 vertoont onze Limburgse index een stelselmatige stijging. Maar in 2013 is er sprake van een knik, gevolgd door een relance in 2014 en 2015 van respectievelijk 5,5% en 4,27%. Voor 2016 neemt

de Limburgse indexwaarde echter een daling van 1,82% ten opzichte van 2015. De Limburgse index is volatieler dan de Vlaamse. Pas als de Limburgse daling in het aantal innovatieve krachten zich in 2017 verderzet, dan kunnen we spreken van een nieuwe Limburgse trend.

De VLAIO/IWT-bedrijfssteun aan Vlaamse bedrijven verbreekt in 2016 met een bedrag van 157,2 miljoen euro opnieuw het record dat het voorgaande jaar werd genoteerd. Onze Limburgse index daarentegen vertoont echter een volatieler verloop dan de Vlaamse: na een marginale daling in 2014 (-0,3%) ten opzichte van 2013, gevolgd door een enorm sterke stijging in 2015 (+122,21% t.o.v. 2014) ondergaat Limburg in 2016 terug een forse daling (-35,38%) in de steun die het IWT/VLAIO aan kmo's en grote ondernemingen verleent. We zien dan ook in 2016 een forse afname van het Limburgse aandeel ten opzichte van de totale Vlaamse IWT/VLAIO-bedrijfssteun.

Het aantal starters bereikte in Vlaanderen en Limburg in 2013 een dieptepunt. Vanaf 2013 zien we opnieuw een stijgende evolutie voor zowel Vlaanderen als Limburg: het aantal starters neemt elk jaar sterk toe. Meer nog, 2016 is voor Limburg en Vlaanderen een recordjaar voor het aantal starters. De absolute cijfers tonen dat

Limburg juist niet de kaap van 6.000 starters rondde. En het Limburgse aandeel van starters ten opzichte van het Vlaamse totaal stijgt dan ook verder met 0,45% tot 11,77%. Dit hoogtepunt beschouwen we als een broodnodige positieve evolutie. Maar het Limburgse aandeel zit nog niet terug op het niveau van 2009 waar het Limburgse aandeel ten opzichte van Vlaanderen het grootst was en 14,3% bedroeg. We hebben dan ook nog veel goed te maken op de andere provincies.

Tot slot bereikt het aantal ingediende octrooiaanvragen zowel in Vlaanderen als in Limburg een piek in 2016. Het Limburgse aandeel in octrooiaanvragen bereikt vandaag een gelijkaardig niveau als in 2014 met bijna 11%. Toch blijft het Limburgse aandeel nog altijd beperkt met 11% van het totaal aantal Vlaamse octrooiaanvragen.

Ondanks de vaststelling dat de Limburgse deelindicator innovatie zijn hoogste waarde noteert heeft Limburg nog een

lange weg af te leggen op innovatief vlak. Limburg neemt maar gemiddeld 10% in van het totale Vlaamse aandeel van de verschillende factoren die deel uitmaken van de deelindicator innovatie. Limburg mag dan ook niet op haar lauweren gaan rusten. Want innovatie is ook voor Limburg een essentiële voorwaarde om in de toekomst de motor van onze kennis-economie draaiende te houden, en om liefst nog een versnelling hoger te kunnen schakelen.

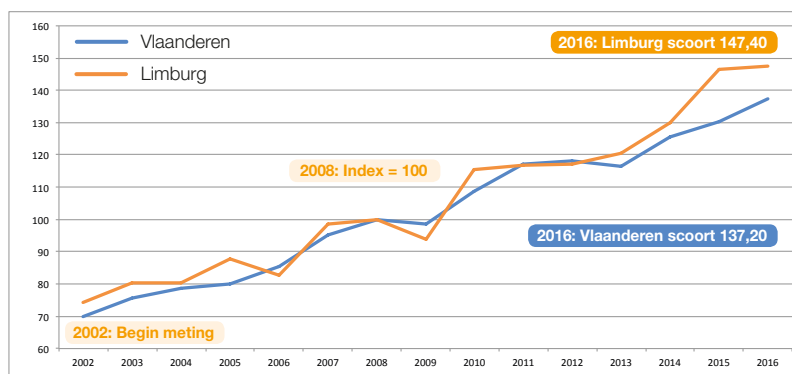
DEEL 3

CONCLUSIES TOEKOMSTINDICATOR

In de vorige hoofdstukken behandelden we de deelindicatoren talent, internationalisering en innovatie telkens apart. De Toekomstindicator geeft het totaalbeeld van deze afzonderlijke deelindicatoren. Door deze drie deelindicatoren te combineren krijgen we een zicht op de mate waarin de provincie Limburg klaar is voor de toekomst.

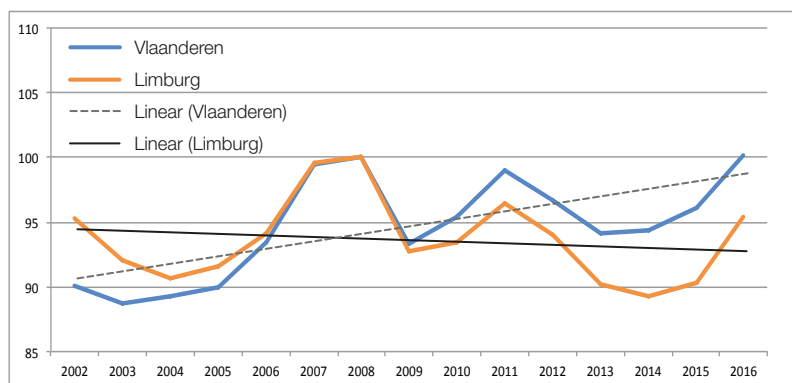
De samengestelde index geeft aan dat zowel de Vlaamse als de Limburgse economie de afgelopen 13 jaar duidelijke sprongen voorwaarts heeft gemaakt. De Vlaamse indicator steeg van 69,83 punten in 2002 tot 137,20 punten in 2016. Voor Limburg liep de stijging op van 74,24 tot 147,40. Daar waar Limburg in 2015 nog een sterkere stijging dan Vlaanderen kon voorleggen, zijn nu de rollen omgekeerd. Limburg stijgt nog wel licht in 2016, maar Vlaanderen boekt 7 indexpunten vooruitgang.

Grafiek 19 – Toekomstindicator⁹



Bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Grafiek 20 – Evolutie index talent



Bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

De Limburgse Toekomstindicator kende, net zoals de Vlaamse samengestelde indicator, in de periode van 2011 tot 2013 weinig progressie. Ze schommelden beiden tussen 115 en 120 indexpunten. Vlaanderen realiseert al drie jaar op rij een positieve evolutie (+7,79% in 2014, +3,91% in 2015 en +5,23% in 2016). Limburg kan al vier opeenvolgende jaren groeicijfers voorleggen (+3,01% in 2013, +7,74% in 2014, +12,93% in 2015 en +0,54% in 2016). Maar de stijging in 2016 is wel zeer beperkt. Hoewel de Limburgse Toekomstindicator al sinds 2013 hoger scoort dan de Vlaamse, kruipt Vlaanderen in 2016 toch dichterbij.

De stijging van de Vlaamse Toekomstindicator in 2016 (+5,23%) komt doordat Vlaanderen voor alle drie de deelindicatoren een toename laat optekenen. De minime groei voor de Limburgse Toekomstindicator (+0,54%) is alleen aan de goede prestaties van de deelindicator talent toe te schrijven. Op het vlak van internationalisering kent Limburg een daling in 2016, en voor innovatie spreken we van een uiterst kleine stijging.

We zoomden in deze editie dieper in op de deelindicator talent. Deze indicator kent in 2016 een sterk opwaartse trend zowel voor Vlaanderen als Limburg. Maar vanaf 2002 bekeken kent Limburg wel een licht negatieve lineaire trend voor de indicator talent, waar Vlaanderen toch een stijging weet op te tekenen. Ook al stijgt Limburg tot 95,44 indexpunten in 2016 (+5,67%), Vlaanderen scoort voor het eerst sinds 2008 boven 100 indexpunten. Limburg dankt de stijging wel voornamelijk aan de positief evoluerende arbeidsmarkt. Op onderwijsvlak blijft het ter plaatse trappelen of kent het zelfs een terugval.

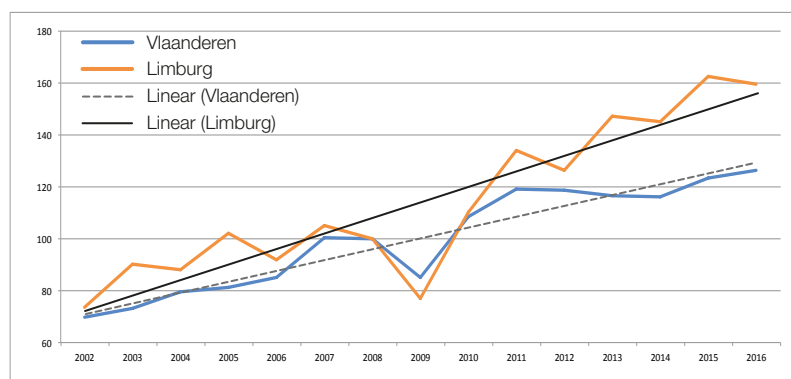
⁹ Voor aantal buitenlandse investeringen en aantal octrooien zijn geen cijfers beschikbaar voor 2002. Hierdoor missen we dus twee indicatoren voor dat jaar.

De Limburgse arbeidsmarkt kent in 2016 een sterkere daling van de werkloosheid (-7,1%) en een procentueel grotere toename van het aantal ontvangen vacatures (+35,4%) dan Vlaanderen. Hierdoor maakt Limburg ook terrein goed op Vlaanderen in de ratio werkaanbod-werkloosheid. De krapte in hoogopgeleide profielen die al enkele jaren op de Vlaamse arbeidsmarkt heerst, is nu ook duidelijk merkbaar in Limburg. Dat de vergrijzingsgolf in Limburg harder toeslaat als in Vlaanderen helpt uiteraard niet.

We moeten dus het talent van eigen bodem koesteren om onze Limburgse economie draaiende te houden. Het onderwijs speelt een cruciale rol om het tij te keren. Maar het aantal Limburgse studenten hoger onderwijs blijft al enkele jaren status quo en het aandeel Limburgers in de Vlaamse studentenpopulatie hoger onderwijs is sinds 2002 met een procentpunt gedaald. Daarnaast studeert bijna de helft van alle Limburgers buiten de provinciegrenzen met een potentiële braindrain tot gevolg. Het Limburgse ASO houdt stand in aantal studenten in een STEM-richting, maar doordat Vlaanderen wel groeit verliest Limburg hier marktaandeel (-1,11% sinds 2002). Het BSO en TSO kenden in 2014 en 2015 zowel in Limburg als in Vlaanderen een lichte heropleving in de 'harde' studierichtingen met een onderton van wetenschap en techniek. Maar in 2016 zakt het leerlingenaantal verder tot een historisch dieptepunt. De daling is sterker in Limburg waardoor het Limburgse aandeel in Vlaanderen sinds 2002 al 1,5% verloor. Extra focus op de output van ons Limburgse onderwijs is dus meer dan aangewezen.

Als we naar de deelindicator internationalisering kijken dan stellen we een verschillende evolutie vast: De Vlaamse indicator stijgt, de Limburgse daalt. Vlaanderen bereikt zelfs een indicatorhoogtepunt in 2016. We blijven wel voor op de Vlaamse indicator maar de afstand tussen beide indicatoren verkleint. Export is en blijft een belangrijke motor van de Limburgse economie. Door de daling van het aantal Limburgse exportcertificaten en hun onderliggende exportwaarde zakt de Limburgse deelindicator internationalisering in 2016.

Grafiek 21 – Evolutie index internationalisering

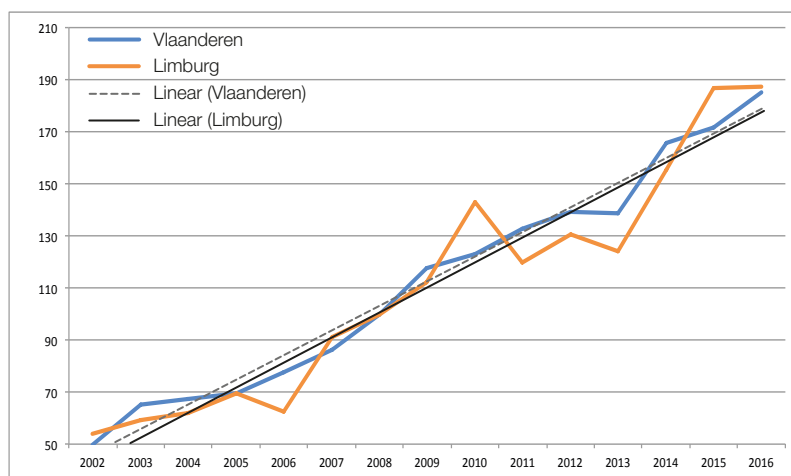


Bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Voor het vierde jaar op rij is er sprake van een stijging van het aantal Vlaamse exportcertificaten. En er wordt zelfs een indexhoogtepunt bereikt. Limburg noteert in 2016 voor het eerst sinds 2009 een afname (-2,75%) in het aantal exportcertificaten. Het Limburgse aandeel in het aantal Vlaamse exportcertificaten blijkt dan ook met 7,57% in 2016 relatief gering. En Limburg heeft op dat vlak nog een sterke inhaalbeweging voor de boeg. Dat blijkt ook wanneer we de onderliggende waardes beschouwen die deze exportcertificaten vertegenwoordigen. Vlaanderen realiseert terug een stijging (+21,83%) van de exportwaarde sinds 2012. Voor Limburg noteren we dan weer een forse daling in 2016 van 15,02% op het vlak van exportwaarde. Het Limburgse aandeel in het Vlaamse bedraagt daardoor slechts 3,51% in 2016.

Wat het aantal buitenlandse investeringen betreft kent Limburg in 2016 een recordjaar met 30 DBI's. De Vlaamse indicator noteert in absolute cijfers 198 DBI's hetgeen een sterke duik van 12,78% betekent in 2016. Het aandeel Limburgse buitenlandse investeringen ten opzichte van het aantal Vlaamse buitenlandse investeringen daalde dan weer van 16,67% in 2003 naar 15,15% in 2016. Dat is weliswaar een minder sterke daling dan in 2015 (11,45%).

Grafiek 22 – Evolutie index innovatie



Bron: Voka – Kamer van Koophandel Limburg

Voor zowel Limburg als Vlaanderen noteert de deelindicator innovatie in 2016 de hoogste waarde tot nog toe. De piek ligt voor Vlaanderen op 185,11 indicatorpunten hetgeen een positieve toename van 7,86% tegenover 2015 betekent. Maar de Limburgse stijging in 2016 ten opzichte van 2015 moeten we echter nuanceren. Met een positieve toename van amper 0,05 indicatorpunten moeten we van een uiterst minieme stijging spreken.

Op Vlaams niveau gaan al de vier indicatoren waaruit de deelindicator innovatie is opgebouwd vooruit. Voor Limburg zien we slechts een vooruitgang van 2 van de 4 indicatoren. Meer specifiek behelst dit

de sterke groei van het aantal Limburgse starters en de Limburgse octrooiaanvragen. Dit verklaart de geringe stijging van de Limburgse innovatie-index en de evenwichtsoefening van 0,05 indicatorpunten. De index Human Resources in Science and Technology evolueert in 2016 voor Vlaanderen licht positief en daalt voor Limburg met 1,82% tegenover 2015. Pas als de Limburgse daling in het aantal innovatieve krachten zich volgend jaar verderzet dan spreken we van een significante nieuwe Limburgse trendbreuk.

De VLAIO/IWT-bedrijfssteun aan Vlaamse bedrijven verbreekt in 2016 opnieuw het

record dat het voorgaande jaar werd genoteerd met een bedrag van 157,2 miljoen euro. De Limburgse index vertoont in 2016 een daling van 35,38% en toont aan dat deze index voor Limburg opnieuw sterk volatieler is dan de Vlaamse. Het aantal startende ondernemingen doen dan weer, ook in 2016, hun positieve duit in het zakje. Meer nog, 2016 is voor Limburg en Vlaanderen een recordjaar voor het aantal starters. De absolute cijfers wijzen er zelfs voor Limburg op dat de kaap van 6.000 starters juist niet bereikt werd. Van dit hoogtepunt kunnen we stellen dat het een broodnodige positieve evolutie is. Tot slot bereikt het aantal ingediende octrooiaanvragen zowel in Vlaanderen als in Limburg een piek in 2016.

Natuurlijk zijn deze indicatoren geen absolute graadmeters van regionale innovatie. Maar ze tonen wel aan dat Limburg op dit vlak reeds een lange weg heeft afgelegd. Ondanks dat we vaststellen dat de Limburgse deelindicator innovatie haar hoogste waarde noteert in 2016 mogen we niet op onze lauweren gaan rusten. De focus op innovatie, en het verder verankeren ervan, in Limburg moet blijvend scherp gehouden worden in de toekomst. Want de weg is nog lang en innovatie is voor Limburg een essentiële voorwaarde om in de toekomst de motor van onze kenniseconomie draaiende te houden, en om nog een versnelling hoger te kunnen schakelen.

DEEL 4

TOEKOMSTWENSEN VOKA – KAMER VAN KOOPHANDEL LIMBURG

De Toekomstindicator toont aan dat de waarde van de index van 2002 tot en met 2016 zowel voor Limburg als voor Vlaanderen duidelijk een stijgende trend ondergaat. Dit wil echter niet zeggen dat we op onze lauweren kunnen rusten, of dat er geen aandachtspunten meer zijn voor de economische toekomst van onze provincie. Enkel de Limburgse deelindicator talent kan in 2016 stevige groeicijfers voorleggen dankzij een sterk verbeterde arbeidsmarktsituatie. Vlaanderen daarentegen scoort op alle drie de deelindicatoren beter dan vorig jaar en stijgt dan ook meer dan Limburg.

Er heerst stilaan een heuse 'War for TALENT' op de Limburgse arbeidsmarkt. Meer vacatures en minder werkzoekenden weerspiegelen de goede vorm waarin de Limburgse economie zich bevindt. Maar door het gecombineerde effect van deze twee indicatoren kent de Limburgse arbeidsmarkt wel een toenemende krapte. De nog overgebleven arbeidsreserve moet dus afdoende aangespoord worden om de openstaande vacatures in te vullen. Dat er bij activering meer gekeken zal worden naar aanwezige competenties in plaats van naar de verouderde notie 'passende dienstbetrekking' is alvast een stap in goede richting. En dat we als enige land in Europa nog werkloosheidsuitkeringen hebben die onbepert zijn in de tijd mag ook in vraag gesteld worden. Niet alleen de stok achter de deur mag groter worden, ook de wortel die inactieven de stap richting arbeidsmarkt doet zetten mag gerust wat sappiger. Als het verschil tussen een uitkering en het nettoloon voldoende groot wordt, zullen almaar meer mensen tot werken verleid worden.

Uiteraard is niet iedereen geschikt voor elke job. Voor veelgevraagde jobs zoals

schoonmaker of vrachtwagenchauffeur kunnen werkzoekenden met een relatief kort traject bijgeschoold worden om de nodige vaardigheden te verwerven. Maar vooral de vacatures voor hoogopgeleiden zitten in de lift. Hoewel werkgevers van hun kant vaker kunnen rekruteren op basis van al dan niet verworven competenties, kijken we voornamelijk naar het onderwijs om voldoende (hooggeschoold) talent af te leveren dat de Limburgse economie draaiende kan houden. Het SALK-actieplan voorzag al in de opstart van Handelswetenschappen aan de UHasselt. Om de braindrain van Limburgs talent tegen te gaan, volgen wij dan ook de groeivisie van de UHasselt om naar 10.000 studenten te gaan. Wij pleiten ervoor om ook voor de exacte wetenschappen waarvoor nu enkel bacheloropleidingen bestaan (chemie, fysica, wiskunde,...) masteropleidingen aan te bieden. En naast de opleidingen industrieel ingenieur ook masters burgerlijk ingenieur in te richten. Zo kan de Limburgse industrie en kennis-economie blijvend gevoed worden met talent van eigen bodem.

Gezien de hoge industrialiseringsgraad in Limburg is het van cruciaal belang om geschoolde mensen met voldoende technische en praktische bagage op de arbeidsmarkt te krijgen. Alle initiatieven die het technische en beroepsonderwijs, met bijzondere focus op de 'harde' studierichtingen, opwaarderen zijn dan ook van goudwaarde. Met techniekpromotie zoals de Voka First Lego League maken we leerlingen alvast warm voor wetenschap en techniek. En met de stagedatabank Onderwijs-Ondernemen probeert Voka - Kamer van Koophandel Limburg de afstand tussen onderwijs en het bedrijfsleven te verkleinen. Duaal leren moet

dan ook de nieuwe norm worden zodat leerlingen snel voeling krijgen met de arbeidsmarkt en met de nodige competenties gewapend worden voor de toekomst. De hervorming van het Vlaamse secundair onderwijs biedt de scholen de kans hier vooruitziend mee om te springen. Hopelijk worden moedige keuzes gemaakt die zowel de studenten als de Limburgse arbeidsmarkt ten goede komen.

Wanneer we INTERNATIONALISERING beschouwen, zien we dat export een belangrijke motor van de Limburgse economie blijft. Voor de toekomst is het dan ook essentieel om voortdurend in te spelen op de veranderingen op de markt en het hoofd te bieden aan macro-economische veranderingen. Limburgse bedrijven doen dat en onze ondernemers hebben hard gewerkt, harder dan we enkele jaren geleden zelfs hadden kunnen hopen. Maar toch is het gat met Vlaanderen nog niet dichtgereden. Want wanneer we kijken naar de exportcijfers dan is het Limburgse aandeel in de Vlaamse exportwaarden nog steeds aan de lage kant in 2016 met 3,51%.

Limburg heeft dan wel geen internationale (lucht)haven zoals Antwerpen en Vlaams-Brabant waar massale exportgebonden bedrijvigheid geconcentreerd is, toch moeten we de ambitie stellen om dit aandeel minstens te verdubbelen. Dat kan door nieuwe paden en landen te betreden en door onze centrale ligging ten gelde te maken. Wanneer Limburgse bedrijven nieuwe afzetmarkten willen verkennen, of bestaande afzetmarkten verder willen valoriseren, moeten ze ook op de nodige ondersteuning en op een beleidskader dat hen de ruimte daartoe geeft kunnen rekenen.

Een optimale mobiliteit en ontsluiting is niet alleen een noodzakelijke voorwaarde om onze logistieke troeven verder uit te bouwen en te promoten. Het ontwarren van de Limburgse mobiliteitsknoop is eveneens een cruciale factor om onze attractiviteit als vestigingsplaats te verhogen. Als buitenlandse investeerders in onze provincie investeren, dan is dat omdat ze onze regio als toegangspoort voor de rest van de Europese markt zien. Als we onszelf verder willen verkopen als logistieke draaischijf dan moeten we ervoor zorgen dat Limburg niet verder verzandt in een woestijn op het vlak van mobiliteit. Want fileproblematieken, gebrekkige weginfrastructuur en wegcapaciteit hebben een aanzienlijke impact op buitenlandse investeringsbeslissingen. Onze Limburgse mobiliteitsprioriteiten blijven dan ook de realisatie van de Noord-Zuidverbinding en de uitvoering van eerder gemaakte engagementen voor infrastructuurwerken rond weg, water en spoor.

Om buitenlandse investeringen blijvend aan te trekken, moeten we het bestaand en nieuwe aanbod aan bedrijventerreinen verder optimaliseren en gezond diversifiëren. Meer nog, om het aandeel van Limburgse DBI's versus het Vlaamse op peil te houden, en om economisch concurrentieel te blijven, moeten we ons fiscaal klimaat verder attractiever maken. De vennootschapsbelasting is niet alleen voor ons eigen ondernemersklimaat essentieel, het is bij uitstek het internationale uithangbord van een land. En buitenlandse investeerders zijn daar bijzonder gevoelig voor. Met het huidige tarief van 33,99% (inclusief 3% aanvullende crisisbelasting) behoort onze vennootschapsbelasting tot de hoogste van heel Europa. De aangekondigde verlaging van de

vennootschapsbelasting in het federale Zomerakkoord is een langverwachte stap in de goede richting. Maar of we met dit verlaagde tarief concurrentieel kunnen blijven met onze buurlanden zal de toekomst moeten uitwijzen. Zeker als we in acht nemen dat economieën met een vergelijkbare fiscale druk reeds meer verregaande stappen aan het ondernemen zijn om hun fiscaliteit verder te hervormen. Het Zomerakkoord dat nog enkel een principieel politiek akkoord is, en waarvan de technische modaliteiten nog gedetailleerd uitgewerkt zullen worden, zal dan ook door ons nauwgezet opgevolgd worden. Zodat de positieve elementen ervan voor de ondernemingen ook maximaal worden waargemaakt en de negatieve, waar mogelijk, worden herroepen of afgezwakt.

Investeren in INNOVATIE is de beste manier om de economische toekomst van een regio zo goed mogelijk te verzekeren en verder te ontwikkelen. Kennis en innovatie zijn voor Limburg essentiële voorwaarden om de motor van onze kennis-economie draaiende te houden. En om in te kunnen spelen op de uitdagingen en opportuniteiten die nieuwe industrieën, technologische ontwikkelingen en vergrijzing met zich meebrengen. Voor Limburg is de weg echter nog lang ten opzichte van Vlaanderen om innovatie verder te verankeren. Verder inzetten op een eenvoudig en transparant instrumentarium, en hameren op de eerder afgesproken budgetten voor de gereserveerde publieke stimuli voor innovatie door de Vlaamse Regering, zijn absolute voorwaarden om ondernemingen te stimuleren om in te zetten op innovatie. De weg naar bedrijfssteun of naar de opstart van een eigen onderneming moet bovendien zo een-

voudig mogelijk zijn om zoveel mogelijk groeirempels weg te nemen. Want tot op vandaag is het, ook voor starters, niet eenvoudig om de weg te vinden binnen het overheidsapparaat. Samen met ondernemend Limburg zullen we als Voka – Kamer van Koophandel Limburg de richting blijven aangeven om kwalitatieve innovatiedossiers tot stand te brengen zodat Limburg minstens haar deel van publieke steun ontvangt.

Ondanks dat onze absolute cijfers in 2016 voor Limburg tonen dat er met juist geen 6.000 starters nooit eerder een hogere graad van ontluikend ondernemerschap in Limburg werd opgetekend mag onze aandacht niet verslappen. Limburg heeft nog veel goed te maken op de andere provincies wat het aantal starters betreft want het aantal Limburgse starters ligt nog steeds ver onder de andere provincies. Alleen het adagium “jobs, jobs, jobs” van de regering-Michel en een hogere werkgelegenheid zal dan ook niet volstaan. Haast alle economische literatuur duidt op het grote belang van ontluikend ondernemerschap als katalysator voor economische groei. Limburg mag zeker ook op dit vlak niet op haar lauweren gaan rusten willen we deze broodnodige positieve evolutie verder laten evolueren. Als ondernemerschap wil floreren dan moet dit door potentiële ondernemers en de bredere bevolking gedragen worden. Volgens academische consensus is het startpunt daarvoor een goede attitude en gunstige perceptie van ondernemerschap. We blijven dan ook stevast hameren op een beleid dat sterk inzet op stimuli voor snelgroeiende ondernemingen en een betere perceptie van het ondernemerschap.

BIJLAGE 1

OVERZICHT CIJFERS CIJFERREEKSEN TOEKOMSTINDICATOR

Talent		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vlaanderen	NWWZ (gemiddelde werkloosheid) Vlaanderen	187.023	207.806	225.633	235.344	216.762	180.396	168.890	202.808	208.242	195.008	204.437	221.901	233.349	232.927	224.779
	Werkaanbod (zonder uitzendopdrachten, rechtstreeks aan VDAB gemeld) Vlaanderen	107.391	106.558	125.276	142.753	167.850	201.740	193.095	148.000	174.800	201.331	176.810	153.739	159.088	179.308	226.671
	Ratio aanbod/werkloosheid Vlaanderen	0,574	0,513	0,555	0,607	0,774	1,118	1,143	0,730	0,839	1,032	0,865	0,693	0,682	0,770	1,008
	Vlaamse hogeschool studenten (in alle instellingen in Vlaanderen + Brussel)	97.415	97.599	97.919	98.658	99.568	99.550	100.994	104.339	110.650	117.114	121.839	125.103	106.047	108.471	110.285
	Vlaamse universiteit studenten ("")	54.103	54.226	54.207	54.544	56.391	57.786	61.138	68.073	72.032	74.508	76.149	77.687	100.418	100.308	99.513
	Vlaamse hogeschool + universiteitsstudenten	151.518	151.825	152.126	153.112	155.959	157.336	162.132	172.412	182.682	191.622	197.988	202.790	206.465	208.779	209.798
	Studenten nijverheid BSO en TSO in Vlaanderen	54.116	54.148	54.532	54.804	55.139	55.067	54.333	53.314	51.764	50.095	49.583	49.586	50.152	50.239	49.441
	Studenten ASO (STEM) in Vlaanderen	27.037	27.068	27.033	27.080	27.765	28.331	28.641	28.469	28.094	28.013	28.252	28.522	28.631	28.999	29.594
	Doorstromingscoëfficiënt Vlaanderen	109,17	107,31	105,61	103,71	101,60	98,89	96,73	95,72	94,41	93,16	92,50	91,34	89,77	87,74	85,73
Index	NWWZ (gemiddelde werkloosheid) Vlaanderen	110,74	123,04	133,60	139,35	128,35	106,81	100,00	120,08	123,30	115,46	121,05	131,39	138,17	137,92	133,09
	Werkaanbod (zonder uitzendopdrachten, rechtstreeks aan VDAB gemeld) Vlaanderen	55,62	55,18	64,88	73,93	86,93	104,48	100,00	76,65	90,53	104,27	91,57	79,62	82,39	92,86	117,39
	Ratio aanbod/werkloosheid Vlaanderen	50,22	44,85	48,56	53,05	67,73	97,81	100,00	63,83	73,42	90,30	75,65	60,60	59,63	67,33	88,20
	Vlaamse hogeschool + universiteitsstudenten	93,45	93,64	93,83	94,44	96,19	97,04	100,00	106,34	112,67	118,19	122,12	125,08	127,34	128,77	129,40
	Studenten nijverheid BSO en TSO in Vlaanderen	99,60	99,66	100,37	100,87	101,48	101,35	100,00	98,12	95,27	92,20	91,26	91,26	92,30	92,46	91,00
	Studenten ASO (STEM) in Vlaanderen	94,40	94,51	94,39	94,55	96,94	98,92	100,00	99,40	98,09	97,81	98,64	99,58	99,97	101,25	103,33
	Doorstromingscoëfficiënt Vlaanderen	112,86	110,94	109,18	107,22	105,04	102,23	100,00	98,96	97,60	96,31	95,63	94,43	92,80	90,71	88,63
	Index talent Vlaanderen	90,11	88,72	89,26	90,02	93,48	99,47	100,00	93,33	95,41	98,96	96,66	94,19	94,41	96,10	100,11
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Limburg	NWWZ (gemiddelde werkloosheid) Limburg	28.806	33.310	37.368	38.737	34.221	27.360	24.463	30.409	30.661	27.897	29.496	32.263	33.416	34.051	31.639
	Werkaanbod (zonder uitzendopdrachten, rechtstreeks aan VDAB gemeld) Limburg	13.969	13.124	14.981	17.370	18.610	21.374	20.316	16.452	18.487	21.248	19.577	15.920	15.230	17.679	23.935
	Ratio aanbod/werkloosheid	0,485	0,394	0,401	0,448	0,544	0,781	0,830	0,541	0,603	0,762	0,664	0,493	0,456	0,519	0,757
	Limburgse hogeschool studenten (in alle instellingen in Vlaanderen + Brussel)	14.168	13.855	13.486	13.555	13.645	13.705	13.708	13.737	14.720	15.693	16.082	16.469	14.400	14.592	14.733
	Limburgse universiteit studenten ("")	6.643	6.631	6.540	6.537	6.703	6.907	7.109	8.188	8.848	9.296	9.560	9.651	12.168	11.984	12.055
	Limburgse hogeschool + universiteitsstudenten	20.811	20.486	20.026	20.092	20.348	20.612	20.817	21.925	23.568	24.989	25.642	26.120	26.568	26.576	26.788
	Studenten nijverheid BSO en TSO in Limburg	9.845	9.923	9.946	9.961	9.907	9.820	9.553	9.392	8.978	8.626	8.521	8.325	8.386	8.427	8.230
	Studenten ASO (STEM) in Limburg	3.618	3.571	3.471	3.573	3.732	3.832	3.901	3.827	3.656	3.490	3.497	3.624	3.597	3.599	3.630
	Doorstromingscoëfficiënt Limburg	121,79	118,47	114,98	111,21	107,74	103,27	99,55	96,58	93,06	90,21	87,90	85,86	83,31	80,59	77,88
Index	NWWZ (gemiddelde werkloosheid) Limburg	117,75	136,16	152,75	158,35	139,89	111,84	100,00	124,31	125,34	114,04	120,57	131,88	136,60	139,19	129,33
	Werkaanbod (zonder uitzendopdrachten, rechtstreeks aan VDAB gemeld) Limburg	68,76	64,60	73,74	85,50	91,60	105,21	100,00	80,98	91,00	104,59	96,36	78,36	74,97	87,02	117,81
	Ratio aanbod/werkloosheid Limburg	58,39	47,44	48,27	53,99	65,48	94,07	100,00	65,15	72,60	91,71	79,92	59,42	54,88	62,52	91,09
	Limburgse hogeschool + universiteitsstudenten	99,97	98,41	96,20	96,52	97,75	99,02	100,00	105,32	113,22	120,04	123,18	125,47	127,63	127,66	128,68
	Studenten nijverheid BSO en TSO in Limburg	103,06	103,87	104,11	104,27	103,71	102,79	100,00	98,31	93,98	90,30	89,20	87,15	87,78	88,21	86,15
	Studenten ASO (STEM) in Limburg	92,75	91,54	88,98	91,59	95,67	98,23	100,00	98,10	93,72	89,46	89,64	92,90	92,21	92,26	93,05
	Doorstromingscoëfficiënt Limburg	122,34	119,00	115,49	111,71	108,23	103,73	100,00	97,01	93,48	90,62	88,30	86,24	83,68	80,95	78,23
	Index talent Limburg	95,30	92,05	90,61	91,62	94,17	99,57	100,00	92,78	93,40	96,43	94,05	90,24	89,24	90,32	95,44

Internationalisering		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹⁰	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vlaanderen	Aantal exportcertificaten	151.477	158.534	158.480	163.141	169.911	204.083	213.438	199.075	232.364	245.466	233.864	238.566	252.288	256.419	265.558
	Exportwaarden (in miljard €)	12,30	11,07	12,18	13,63	14,15	19,24	17,97	15,91	21,05	23,65	26,01	20,76	20,33	18,96	23,10
	Aantal buitenlandse investeringsprojecten in Vlaanderen		132	152	143	153	154	157	115	155	174	159	191	184	227	198
Index	Aantal exportcertificaten	70,97	74,28	74,25	76,43	79,61	95,62	100,00	93,27	108,87	115,01	109,57	111,77	118,20	120,14	124,42
	Exportwaarden	68,44	61,60	67,77	75,82	78,76	107,06	100,00	88,53	117,15	131,60	144,76	115,55	113,14	105,53	128,57
	Aantal buitenlandse investeringsprojecten in Vlaanderen		84,08	96,82	91,08	97,45	98,09	100,00	73,25	98,73	110,83	101,27	121,66	117,20	144,59	126,11
Vlaanderen		69,71	73,32	79,61	81,11	85,27	100,26	100,00	85,02	108,25	119,15	118,54	116,33	116,18	123,42	126,37
Limburg	Aantal exportcertificaten	9.584	10.157	10.637	10.063	10.693	12.922	12.163	10.920	14.484	16.136	16.594	18.153	19.283	20.683	20.114
	Exportwaarden (in miljard €)	0,376	0,360	0,423	0,402	0,484	0,632	0,552	0,347	0,556	0,749	0,907	0,968	0,941	0,954	0,811
	Aantal buitenlandse investeringsprojecten in Limburg		22	18	27	18	17	18	14	20	24	14	21	19	26	30
Index	Aantal exportcertificaten	78,80	83,51	87,45	82,73	87,91	106,24	100,00	89,78	119,08	132,66	136,43	149,25	158,54	170,05	165,37
	Exportwaarden	68,15	65,23	76,72	72,93	87,70	114,49	100,00	62,91	100,71	135,84	164,39	175,44	170,55	172,92	146,95
	Aantal buitenlandse investeringsprojecten in Limburg		122,22	100,00	150,00	100,00	94,44	100,00	77,78	111,11	133,33	77,78	116,67	105,56	144,44	166,67
Limburg		73,47	90,32	88,06	101,89	91,87	105,06	100,00	76,82	110,30	133,95	126,20	147,12	144,88	162,47	159,66
Innovatie		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vlaanderen	Human Resources in Science and Technology, Vlaanderen	1.277,00	1.281,00	1.363,00	1.417,00	1.453,00	1.469,00	1.525,00	1.568,00	1.627,00	1.646,00	1.685,00	1.690,00	1.752,00	1.744,00	1.774,00
	Evolutie totale IWT-bedrijfssteun (go + KMO) Vlaanderen (in miljoen €)	68,3	94,9	89,5	85,3	83,7	109,9	106,6	130,1	112,5	115	108	119,6	141,4	153,1	157,2
	Startende ondernemingen Vlaanderen	18.463	19.981	22.224	24.254	29.385	34.581	36.228	35.505	40.988	38.588	39.766	36.304	43.917	45.223	50.266
Index	Octrooiaanvragen Vlaanderen		71	77	82	122	109	219	324	363	458	514	507	645	665	740
	Human Resources in Science and Technology, Vlaanderen	83,74	84,00	89,38	92,92	95,28	96,33	100,00	102,82	106,69	107,93	110,49	110,82	114,89	114,36	116,33
	Evolutie totale IWT-bedrijfssteun (go + KMO) Vlaanderen (in miljoen €)	64,07	89,02	83,96	80,02	78,52	103,10	100,00	122,05	105,53	107,88	101,31	112,20	132,65	143,62	147,47
Index	Startende ondernemingen Vlaanderen	50,96	55,15	61,34	66,95	81,11	95,45	100,00	98,00	113,14	106,51	109,77	100,21	121,22	124,83	138,75
	Octrooiaanvragen	0,00	32,42	35,16	37,44	55,71	49,77	100,00	147,95	165,75	209,13	234,70	231,51	294,52	303,65	337,90
Vlaanderen		49,69	65,15	67,46	69,33	77,65	86,16	100,00	117,70	122,78	132,87	139,07	138,68	165,82	171,62	185,11
Limburg	Human Resources in Science and Technology, Limburg	156,00	148,00	172,00	164,00	176,00	182,00	184,00	190,00	197,00	203,00	212	200	211	220	216
	Evolutie totale IWT-bedrijfssteun naar Limburgse bedrijven (go + KMO) (in miljoen €)	5,9	4,1	4,7	6,3	3,4	8,1	7	6,9	13,6	4,7	10,6	8,5	8,5	18,8	12,1
	Startende ondernemingen Limburg	2.412	2.571	2.979	3.270	3.850	4.805	5.159	5.089	5.628	4.546	4.010	3.870	4.175	5.118	5.915
Index	Octrooiaanvragen Limburg		11	7	8	7	13	23	34	37	49	41	44	70	60	79
	Human Resources in Science and Technology, Limburg	84,78	80,43	93,48	89,13	95,65	98,91	100,00	103,26	107,07	110,33	115,22	108,70	114,67	119,57	117,39
	Evolutie totale IWT-bedrijfssteun naar Limburgse bedrijven (go + KMO) (in miljoen €)	84,29	58,57	67,14	90,00	48,57	115,71	100,00	98,57	194,29	67,14	151,43	121,43	121,43	268,57	172,86
Index	Startende ondernemingen Limburg	46,75	49,84	57,74	63,38	74,63	93,14	100,00	98,64	109,09	88,12	77,73	75,01	80,93	99,21	114,65
	Octrooiaanvragen Limburg	0,00	47,83	30,43	34,78	30,43	56,52	100,00	147,83	160,87	213,04	178,26	191,30	304,35	260,87	343,48
Limburg		53,96	59,17	62,20	69,32	62,32	91,07	100,00	112,08	142,83	119,66	130,66	124,11	155,34	187,05	187,10
Samengestelde indicator		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vlaanderen		69,83	75,73	78,78	80,16	85,47	95,30	100,00	98,68	108,81	116,99	118,09	116,40	125,47	130,38	137,20
Limburg		74,24	80,51	80,29	87,61	82,79	98,57	100,00	93,89	115,51	116,68	116,97	120,49	129,82	146,61	147,40

¹⁰ Index 2008 = 100

BIJLAGE 2

OVERZICHT GRAFIEKEN

Grafiek 1 – Toekomstindicator	10
Grafiek 2 – Index niet-werkende werkzoekenden.....	11
Grafiek 3 – Index werkaanbod.....	12
Grafiek 4 – Ratio werkaanbod – werkloosheid.....	13
Grafiek 5 – Doorstromingscoëfficiënt (in %).....	15
Grafiek 6 – Index hogeschool- en universiteitsstudenten.....	17
Grafiek 7 – Index BSO- en TSO-studenten in 'harde' richting.....	18
Grafiek 8 – Index ASO-studenten (STEM).....	23
Grafiek 9 – Deelindicator talent.....	25
Grafiek 10 – Index exportcertificaten.....	27
Grafiek 11 – Index exportwaarden.....	27
Grafiek 12 – Index buitenlandse investeringen.....	29
Grafiek 13 – Deelindicator internationalisering.....	33
Grafiek 14 – Index human resources in science and technology.....	34
Grafiek 15 – Index VLAIO-bedrijfssteun (grote ondernemingen en kmo's).....	35
Grafiek 16 – Index starters.....	40
Grafiek 17 – Index octrooiaanvragen.....	42
Grafiek 18 – Deelindicator innovatie.....	43
Grafiek 19 – Toekomstindicator	45
Grafiek 20 – Evolutie index talent.....	45
Grafiek 21 – Evolutie index internationalisering.....	46
Grafiek 22 – Evolutie index innovatie.....	47

BIJLAGE 3

OVERZICHT TABELLEN

Tabel 1 – Aantal hogeschool- en universiteitsstudenten.....	16
Tabel 2 – Aantal BSO- en TSO-studenten in 'harde' richting.....	17
Tabel 3 – Aantal studenten ASO (STEM).....	23
Tabel 4 – Belangrijkste exportmarkten in Limburg.....	28
Tabel 5 – Aantal buitenlandse investeringen.....	29
Tabel 6 – VLAIO-bedrijfssteun (in euro).....	35
Tabel 7 – Aantal startende ondernemingen.....	40
Tabel 8 – Limburgs aandeel octrooiaanvragen.....	42

MEER WETEN OVER DE TOEKOMSTINDICATOR VAN VOKA – KAMER VAN KOOPHANDEL LIMBURG:

Johann Leten
Gedelegeerd bestuurder
johann.j.l.leten@voka.be
+32 11 56 02 11

Kris Claes
Directeur Belangenbehartiging en Talent
kris.claes@voka.be
+32 11 56 02 00

Staf Belangenbehartiging

Maarten Colson
maarten.colson@voka.be
+32 11 56 02 20

Els Lambrichts
els.lambrichts@voka.be
+32 11 56 02 25

De overname van teksten uit de Toekomstindicator wordt aangemoedigd, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever:
Francis Wanten
Voorzitter Voka – Kamer van Koophandel Limburg

www.voka.be/limburg/toekomstindicator



Voka - Kamer van Koophandel Limburg
'Huis van de Limburgse Ondernemer'
Gouverneur Roppesingel 51
BE-3500 Hasselt

Tel. +32 11 56 02 20
info.kvklimburg@voka.be