

HAYS Working for
your tomorrow



HAYS BELGIUM **SALARISGIDS** **2023**

hays.be

INHOUD

Voorwoord	3
Algemene trends	4
Over	5
Wat opvalt	6
Wat hebben we vandaag geleerd?	7
Aanbevelingen	9
Sectoren en loonschalen	11
Information Technology	12
Life Sciences	15
Office Professionals	17
Construction	19
Engineering	21
Purchasing & Logistics	23
Accounting & Finance	25
HR	27
Conclusie	30
Over ons	32
Neem contact op	33

VOORWOORD



Robby Vanuxem

Onze huidige arbeidsmarkt kent een serieuze krapte: een mismatch tussen talent en jobs, en een aankomende pensioengolf. De oplossing? Investeren in duurzame loopbanen.

De krapte op de arbeidsmarkt is al langer zichtbaar dan vandaag. Toch speelt die zich vandaag af in een veranderende realiteit. Ze uit zich niet alleen in een kwantitatieve schaarste, maar ook in een mismatch waarin vraag en aanbod niet op een lijn geraken. Belgische bedrijven hebben het moeilijk om de juiste profielen aan te trekken voor openstaande vacatures.

De organisatiecontext is ook sterk veranderd. Babyboomers waren fysiek meer betrokken in hun beroep en hadden een zichtbare impact op hun werk. In 2023 is bijna alles gedigitaliseerd en geautomatiseerd, wat zorgt voor minder verbondenheid met het werk, en maakt Generatie Z haar intrede op de werkvloer. De juiste personen aan het werk krijgen en houden, is dus een essentiële doelstelling voor onze samenleving en onze bedrijven.

Om de huidige situatie op de arbeidsmarkt aan te pakken, is een goede loopbaanbegeleiding cruciaal voor elke jonge professional. Jongeren op de schoolbanken weten niet wat te verwachten en voelen zich soms aan hun lot overgelaten wanneer ze starten in een nieuwe job. Door de opkomst van jobhopping en “een job voor het leven” dat passé is, moeten werknemers voortdurend investeren in hun persoonlijke ontwikkeling om hun carrière toekomstbestendig te maken. Zij verwachten dat hun werkgevers hen hierin steunen.

Door het stijgende personeelsverloop moeten organisaties zich ook afvragen hoe zij vakkennis kunnen behouden en overdragen naar de jongere generatie. Goede werknemers die al een lange tijd in een bedrijf werken zijn een grote troef. Zij hebben jarenlange ervaring en kennen alle ins en outs van de business. Daarom zijn collega's die bijna met pensioen gaan de perfecte personen om jonge mensen te begeleiden. Net voor hun pensioen kunnen ze het wat rustiger aandoen en een mentorrol opnemen.

De mentors van vandaag werden op een andere manier aangeworven dan de talenten van nu. Leeftijd is een belangrijke factor. Een junior kandidaat zal je andere voordelen moeten aanbieden dan een senior. Ook de vacature zal er compleet anders uitzien. De meest geschikte kandidaat kan tegenwoordig op verschillende manieren gevonden worden zoals via sociale media. Mis de boot zeker niet door vast te houden aan conservatieve manieren van aanwerven.

Over conservatief gesproken: de bedrijfscultuur, gewoontes en gebruiken in een bedrijf hangen sterk samen met hoelang de organisatie al bestaat. Oudere bedrijven hebben andere praktijken en gewoontes dan nieuwere ondernemingen, zoals startups. Startups hebben een relatief vlakke structuur en hands-on oprichters of CEO's, waardoor juniors vanaf dag één in nauw contact staan met het leidinggevende team. Gen Z spreekt ook al over vierdaagse werkweken, wat voor oudere bedrijven niet zo vanzelfsprekend is. Om jonger personeel aan te trekken, moeten oudere bedrijven modernere voordelen aanbieden.

Naast de kwestie van babyboomers die met pensioen gaan, zijn er ook steeds meer langdurig zieken. Dit is niet enkel nu een probleem, maar ook op lange termijn. Meer werkflexibiliteit is een stap in de goede richting. Het doel is om mensen die al aan de slag zijn, aan de slag te houden in meer duurzame en werkbare loopbanen. Mensen willen hun dromen volgen, een waardevolle rol spelen in de samenleving en werken voor bedrijven die hun waarden en normen delen. Om het beste talent aan te trekken en te behouden, moeten organisaties nadenken over hun employer value proposition en employer branding.

Kortom: de schaarste aan arbeidskrachten is niet zonder oplossingen. De situatie het hoofd bieden zal echter een kwestie zijn van creatief nadenken en, soms, afstappen van hoe we zaken al jaren doen. Wat tien jaar geleden dé KSP was van een bedrijf, kan de nieuwe generatie werknemers nu nauwelijks nog bekoren. Werkgevers dienen intern de koppen bij elkaar te steken en niet aarzelen om een externe visie te betrekken bij de opmaak van een (nieuw) rekruterings- en retentieplan. Het bedrijf dat daar snel in schakelt, zal als eerste de nieuwe pool aan talenten kunnen benutten!

Robby Vanuxem
Managing Director, Hays Belgium



ALGEMENE TRENDS

TRENDS IN REKRUTERING

Over

Bij Hays investeren we in levenslange partnerships die mensen en organisaties in staat stellen te slagen. Met meer dan 50 jaar succes onder onze riem zijn we geëvolueerd om onze klanten centraal te stellen bij alles wat we doen.

Wat ons zo veel meer onderscheidt dan een gespecialiseerd recruitmentbedrijf, is onze kennis door schaalgrootte, diepgaand inzicht en ons vermogen om zinvol te innoveren voor onze klanten. Door advies, inzichten en expertise te bieden over kwesties waarmee u vandaag in de snelle wereld van het werk wordt geconfronteerd, helpen wij u de juiste beslissingen voor morgen te nemen.

Of u nu op zoek bent naar de volgende stap in uw carrière of een gat in uw personeelsbestand wilt opvullen, wij helpen u te komen waar u heen wilt.

Methodologie

De salarisgegevens in deze gids zijn samengesteld op basis van informatie die in 2022 is verzameld bij Hays-kantoren in België, en zijn gebaseerd op vacatures en inschrijvingen van kandidaten. Onze enquête werd uitgevoerd van 15 november tot 21 december 2022 en ontving meer dan 600 antwoorden van werkgevers en werknemers van organisaties van alle groottes en sectoren.



WAT OPVALT

‘Never change a winning team’. Nee, dit is geen rapport over tactieken in de sport, maar het motto geldt ook voor de arbeidsmarkt. Meer bepaald voor het team ‘Extralegale Voordelen’. Een kort overzicht van wat onze arbeidskrachten nu (of nog) écht belangrijk vinden.

Welke extralegale voorwaarden waardeer je het meest?

56%

Bedrijfswagen

49%

Extra vakantiedagen

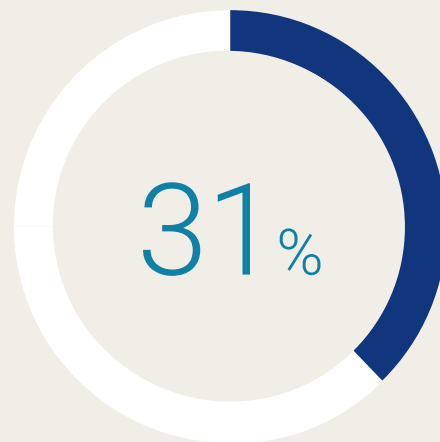
42%

Flexibel werken



Wat tien jaar geleden hét KSP was van een bedrijf, kan de nieuwe generatie werknemers nu nauwelijks nog bekoren.

Robby Vanuxem
Managing Director



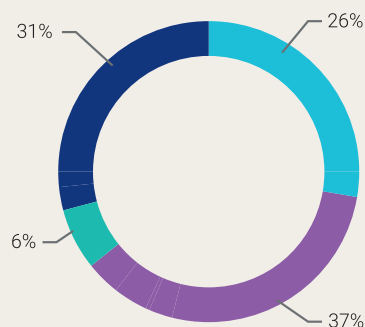
Plant in 2023 van job te veranderen, al dan niet binnen dezelfde sector.

44%

Van de werkgevers willen komend jaar inzetten op **employer branding**.

Zou je een job aanvaarden waar je niet thuis of remote mag werken?

- 26% Ja
- 37% Nee
- 6% Niet zeker
- 31% Hangt af van het aanbod



WAT HEBBEN WE VANDAAG GELEERD?



Soms verrassend, soms in de lijn der verwachtingen: dat waren de resultaten van onze Salary Guide. Maar wat hebben we geleerd?

'Flexibiliteit' is hét sleutelwoord

Hybride werken heeft nu echt z'n intrede gemaakt in het werkleven. De meerderheid van de respondenten werkt hybride en bijna de helft zou geen job aanvaarden zonder flexibel werkmodel. Ook de carrières lijken flexibeler te worden. Meer dan 80% van de respondenten veranderde vorig jaar van job, binnen het bedrijf of elders. De belangrijkste redenen? Slechte verstandshouding met de manager, te weinig uitdaging of te weinig doorgroeimogelijkheden.

Robby Vanuxem, Managing Director Hays Belgium: "Flexibiliteit lijkt het sleutelwoord: in uren en in carrière. De overgrote meerderheid van de werknemers kent één of ander hybride werkmodel en zou ook niet meer zonder willen. Behalve flexibel in uren, lijken ze ook hun carrière op maat te kneden. Maar liefst 82% veranderde vorig jaar van job, om uiteenlopende redenen. Zo blijkt dat werknemers niet bij de pakken blijven zitten wanneer ze ontevreden zijn of merken dat ze zichzelf onvoldoende kunnen ontwikkelen."

Het nut van employer branding

We zitten opnieuw in een kandidatenmarkt: een hoop vacatures raakt moeizaam ingevuld en kandidaten hebben het voor het kiezen (en beslissen). Hun eisen zijn navenant aan hoe begeerd ze zijn. Bijna de helft van de werkgevers ziet heil in een opwaardering van hun Employer Value Proposition. Helaas zou die focus wel eens verkeerd kunnen liggen, want slechts 2% van de werknemers zou voor een bedrijf kiezen op basis van het imago. Zelfs een bedrijf met een sterk maatschappelijk engagement zou slechts 4% over de streep kunnen trekken. Waar kijken kandidaten dan wel naar? Ontwikkelingsmogelijkheden, extralegale voordelen en flexibel werken. Drie zaken die niet eens in de top 3 van prioriteiten bij werkgevers staan...

Investeren in uw brand is géén weggegooid geld

Caroline Nicque, Marketing Manager

Wat is de waarde van employer branding? Is het commercieel of levert het iets op? Na analyse van onze Hays Salary Guide-survey lijkt employer branding voor kandidaten overbodig. Maar is het dat echt?

Kandidaten koppelen employer branding vaak aan foto's op sociale media en leuke slogans. Maar het is veel meer dan dat. Als het goed wordt gedaan, voegt het waarde toe aan een merk, toont het het DNA van het bedrijf en geeft het potentiële kandidaten een vrij goed beeld van de organisatie. Laten we eerlijk zijn, van baan veranderen is eng. Je stapt in het onbekende. Zelfs een uitgebreide sollicitatieprocedure kan geen duidelijk beeld schetsen van je dagelijkse baan, collega's en werksfeer. En hier komt employer branding om de hoek kijken.

Bij Hays helpen we werkgevers met onze Employer Branding Studio om vanaf het begin de juiste doelgroep aan te spreken en een betere match te maken.

Hypergerichte socialemedia- of e-mailcampagnes kunnen een potentiële kandidaat aanspreken op een zeer persoonlijke en duidelijke manier. Dit is de eerste stap in het aantrekken van talent. Maar het is veel meer dan dat. Het gaat om het vertellen van een verhaal met testimonials, blogposts, meet-and-greets ... De perfecte mix van on- en offline investeringen en verschillende formats zoals video, beeld en tekst op allerlei platforms, kan een kandidaat dichter bij een bedrijf brengen.

Of we ons nu bevinden in een klimaat van 'War on Talent' of 'The Great Resignation', employer branding is een constante inspanning om een verhaal tot leven te brengen. Als doorwinterde recruitmentmarketeer is het mijn doel om bedrijven te helpen die verhaallijn op te bouwen en potentiële kandidaten te helpen hun perfecte culturele match te vinden. We brengen het grootste deel van onze dag door bij onze werkgever, laten we die dag tellen!

WAT HEBBEN WE VANDAAG GELEERD?



Geen tijd voor conservativiteit

Ondanks de kandidatenmarkt en de vaak moeizame zoektocht, blijven werkgevers er blijkbaar toch van overtuigd dat het aanbod binnen de Belgische grenzen groot genoeg is. Een derde zegt niet internationaal te zoeken omdat dat "niet nodig is". Nog een derde had daar zelfs niet aan gedacht. Verder speelt ook de vrees voor het juridische kader mee alsook een gebrek aan kennis van de internationale kandidatenmarkt.

Hou het gezond

Vandaag de dag verwachten veel mensen dat hun organisatie en het management niet alleen hun geestelijke gezondheid en welzijn ondersteunen, maar ook verantwoordelijkheid nemen hiervoor. Een overweldigende 81% van de professionals die we spraken gelooft dat hun werkgever de verantwoordelijkheid heeft om hun mentale gezondheid en welzijn op het werk te ondersteunen.

Helaas is er nog te weinig ondersteuning vanuit de werkgever, slechts 46% van de ondervraagden geeft aan dat zij geen support hebben ontvangen vanuit hun werkgever het afgelopen jaar. Hier hoeft u niet alleen te denken aan training of het inschakelen van mentale hulp, maar ook het stimuleren van sociale activiteiten. Slechts 28% geeft aan hier support in te hebben ontvangen, terwijl collega's en het sociale aspect de nummer 1 reden is om bij een baan te blijven.

5 BELANGRIJKSTE FACTOREN IN DE ZOEKTOCHT NAAR EEN NIEUWE JOB



1

Worklifebalans

2

Extralegale voordelen

3

Locatie

4

Mogelijkheid om door te groeien

5

Uitdagende job

TRENDS IN REKRUTERING AANBEVELINGEN

Het tekort aan vaardigheden neemt sterk toe en werkgevers hebben te maken met een sterke concurrentie voor getalenteerde mensen. Wat kunnen werkgevers doen om de juiste professionals voor de baan te vinden? En hoe kunnen kandidaten het komende jaar optimaal profiteren van de beschikbare carrièremogelijkheden?

Hoe concurrerend is uw loon?

De stijgende kosten van levensonderhoud en het tekort aan vaardigheden leiden tot salarisverhogingen voor veel functies. Het salaris blijft de belangrijkste reden om van baan te veranderen. Zorg ervoor dat u concurrerende salarisaanbiedingen en loonsverhogingen heeft door gebruik te maken van de salarisinformatie in deze gids. Als u een meer diepgaande analyse van hoe uw salaris en voordelen zich verhouden tot de concurrentie, kan ons team u helpen kosten te besparen op lange termijn en het beste talent aan te trekken, te behouden en te koesteren.

Waarom zou iemand voor u kiezen?

Hoewel salaris belangrijk is, is het niet het enige waar professionals naar kijken in een nieuwe functie. Om talent aan te trekken, moet u overtuigende redenen presenteren waarom iemand bij uw organisatie zou moeten werken. Loopbaanontwikkeling blijft bijvoorbeeld een belangrijke drijfveer voor werknemers om van baan te veranderen. U moet daarom zorgen voor duidelijke progressietrajecten om zowel het behoud van werknemers als de aantrekkelijkheid voor potentiële kandidaten te verbeteren.

Professionals willen ook werken voor organisaties met een sterk doel - met name voor organisaties in de particuliere sector betekent dit dat aan potentiële kandidaten duidelijk moet worden gemaakt welke bijdragen en voordelen uw organisatie levert aan de samenleving.

Is uw beleid inzake flexibiliteit... flexibel?

Werknemers willen een positieve balans tussen werk en privéleven behouden en velen zijn bereid een lager salaris te accepteren om deze balans te verbeteren. Flexibel werken is de sleutel om dit te bereiken. Als u al hybride werken aanbiedt, wat de meeste organisaties zeggen te doen, bedenk dan of u wel flexibel genoeg bent. De meeste werknemers kiezen liever zelf hun dagen op de werkplek en een organisatie die deze flexibiliteit biedt, kan hen verleiden om van baan te veranderen.

Hoe geeft u blijk van een diverse en inclusieve cultuur?

Werken voor een diverse en inclusieve organisatie is een must voor de meeste professionals, en als ze geen bewijs zien dat uw organisatie stappen heeft ondernomen om vooroordelen bij aanwerving te beperken, zouden ze hun sollicitatie wel eens kunnen intrekken. U kunt bijvoorbeeld de taal en beeldspraak in uw wervingsmateriaal herzien, een aantal verschillende belanghebbenden betrekken bij het beoordelen van cv's en het interviewen van kandidaten, en beoordelingen aanpassen om ervoor te zorgen dat mensen met een handicap of beperking gelijk worden behandeld. Werk samen met uw gespecialiseerde Hays-recruiter die begrijpt hoe u talent uit traditioneel ondervetegenwoordigde groepen kunt aantrekken.

“ Een maximaal diverse en inclusieve werkplek werpt een dam op tegen discriminatie. ”

Elise Denecker
Director People & Culture

TRENDS IN REKRUTERING AANBEVELINGEN

Het tekort aan vaardigheden neemt sterk toe en werkgevers hebben te maken met een sterke concurrentie voor getalenteerde mensen. Wat kunnen werkgevers doen om de juiste professionals voor de baan te vinden? En hoe kunnen kandidaten het komende jaar optimaal profiteren van de beschikbare carrièremogelijkheden?

Is het tijd om van job te veranderen?

U vraagt zich misschien af of het een goed moment is om van baan te veranderen, gezien de algemene economische onzekerheid, maar uit ons onderzoek blijkt duidelijk dat het tekort aan vaardigheden ongekend hoog is en dat de plannen voor aanwerving geen tekenen van vertraging vertonen. Nu organisaties moeite hebben om de mensen te vinden die ze nodig hebben, bevinden professionals zich in een uitstekende positie om in een nieuwe baan een beter salaris, betere arbeidsvoorwaarden en flexibeler werken te bedingen. Praat met uw gespecialiseerde Hays-recruiter die namens u kan onderhandelen en u kan helpen de volgende stap in uw carrière te zetten.

Wat telt voor u het meest?

Hoewel loon belangrijk is, zijn er nog heel wat andere factoren die u in overweging moet nemen om uw volgende leuke job te vinden. Wilt u ergens werken met duidelijke carrièrepaden? Misschien bent u op zoek naar een organisatie met een sterke focus op duurzaamheid? Of misschien wilt u werken in een cultuur die divers en inclusief is? Denk voordat u uw volgende baan zoekt na over wat voor u echt belangrijk is, zodat wanneer u wordt geselecteerd uw recruiter u kan helpen om een baan te vinden die aan alle eisen voldoet.

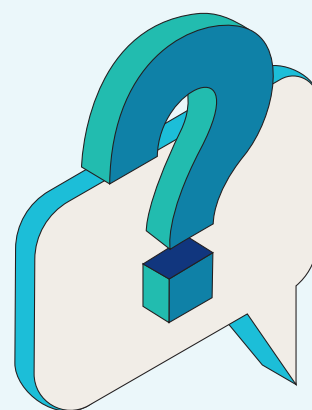
Overweeg een andere sector

Aangezien het zo moeilijk is om vast personeel te vinden, staan werkgevers er veel meer voor open om iemand aan te nemen die niet over alle vereiste vaardigheden beschikt en hem of haar bij te scholen in de functie. Als u overweegt een zijwaartse stap in uw carrière te zetten, kan dit het juiste

moment zijn om die overstap te maken. Misschien overweegt u uw carrièrepad volledig te veranderen; duurzaamheid is bijvoorbeeld een groeiende functie binnen veel organisaties en werkgevers nemen mensen uit verschillende beroepen aan om deze functies op te bouwen. Er zijn tal van vacatures, dus mis deze niet en bekijk vandaag nog onze nieuwste vacatures.

Ontwikkel uzelf

De wereld van het werk ontwikkelt zich razendsnel, wat betekent dat u zich voortdurend moet bijscholen om uw vaardigheden voor de toekomst veilig te stellen. Openstaan voor het leren van nieuwe vaardigheden is van vitaal belang, ongeacht de fase van uw carrière - en als u deze positieve houding aan toekomstige werkgevers kunt tonen, kan dat u goed van pas komen gezien de steeds veranderende vaardigheden die organisaties vereisen.





SECTOREN & LOONSCHALEN

INFORMATION TECHNOLOGY OVERZICHT

De IT-sector is de afgelopen decennia enorm gegroeid en is een van de meest aantrekkelijke sectoren voor hoogopgeleide professionals. De sector biedt niet alleen interessante en uitdagende werkzaamheden, maar ook aantrekkelijke lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden.

De IT-sector is in toenemende mate afhankelijk van gekwalificeerde professionals. Dit is vooral het geval omdat de sector zich snel ontwikkelt en nieuwe technologieën en innovaties snel geïmplementeerd moeten worden. Dit heeft geleid tot een grote vraag naar gespecialiseerde professionals zoals softwareontwikkelaars, netwerkspecialisten, data-analisten en cybersecurity-experts.

De vraag naar deze professionals heeft de salarissen in de IT-sector gestaag doen stijgen. Hoewel de salarissen variëren afhankelijk van het specialisatiegebied en de ervaring, verdienen veel IT-professionals een aanzienlijk hoger salaris dan het gemiddelde in andere sectoren. Bovendien bieden veel IT-bedrijven interessante secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals flexibele werktijden, opleidingsmogelijkheden en zelfs bonussen en aandelenopties.

Een laatste factor die van invloed is op de loontrends in de IT-sector is de snelheid van technologische veranderingen. Nieuwe technologieën en trends, zoals kunstmatige intelligentie, blockchain en cloud computing, hebben de vraag naar specifieke IT-vaardigheden veranderd en hebben geleid tot de creatie van nieuwe functies en specialisaties. Dit heeft geleid tot hogere salarissen voor diegenen die deze nieuwe vaardigheden bezitten.

Kortom, de IT-sector blijft een van de meest aantrekkelijke sectoren voor hoogopgeleide professionals dankzij de hoge lonen, secundaire arbeidsvoorwaarden en kansen voor professionele groei. Met de voortdurende technologische vooruitgang en groeiende vraag naar gespecialiseerde vaardigheden, lijken de loontrends in de IT-sector zich voort te zetten.

Welke extralegale voorwaarden waardeer je het meest?

60%

Bedrijfswagen

52%

Flexibele uren

38%

Extra vakantiedagen

31%

Van de respondenten gaat in 2023 op zoek naar **een nieuwe job**

INFORMATION TECHNOLOGY

Information Technology

	Ervaring	Min.*	Max.*
Business Analyst	0-2 jaar	2.400 €	2.800 €
	3-5 jaar	2.800 €	3.500 €
	>6 jaar	3.500 €	4.750 €
Test Engineer	0-2 jaar	2.100 €	2.450 €
	3-5 jaar	2.250 €	3.000 €
	>6 jaar	3.100 €	4.000 €
Data Analyst	0-2 jaar	2.450 €	2.950 €
	3-5 jaar	2.950 €	3.600 €
	>6 jaar	3.600 €	4.750 €
Data Engineer	0-2 jaar	2.750 €	3.200 €
	3-5 jaar	3.250 €	4.200 €
	>6 jaar	4.200 €	5.350 €
IT Support/ Support Engineer	0-2 jaar	2.200 €	2.750 €
	3-5 jaar	2.550 €	3.350 €
	>6 jaar	3.350 €	4.150 €
Software Developer/ Application Developer	0-2 jaar	2.200 €	2.750 €
	3-5 jaar	2.800 €	3.650 €
	>6 jaar	3.700 €	4.500 €
System Engineer	0-2 jaar	2.450 €	2.900 €
	3-5 jaar	2.900 €	3.650 €
	>6 jaar	3.650 €	4.500 €
ICT Medewerker	0-2 jaar	2.200 €	2.550 €
	3-5 jaar	2.550 €	3.350 €
	>6 jaar	3.350 €	4.150 €
ICT Manager	0-2 jaar	Nvt	Nvt
	3-5 jaar	Nvt	Nvt
	>6 jaar	4.750 €	8.000 €
Project Manager	0-2 jaar	2.450 €	2.950 €
	3-5 jaar	3.000 €	3.650 €
	>6 jaar	3.700 €	5.350 €

* Bruto maandloon, excl. extralegale voordelen

INFORMATION TECHNOLOGY

Information Technology Contracting

	Ervaring	Min.*	Max.*
Business Analyst	0-2 jaar	500 €	575 €
	3-5 jaar	575 €	600 €
	>6 jaar	650 €	725 €
Test Engineer	0-2 jaar	450 €	550 €
	3-5 jaar	550 €	600 €
	>6 jaar	600 €	800 €
BI Analyst	0-2 jaar	500 €	550 €
	3-5 jaar	550 €	650 €
	>6 jaar	600 €	700 €
Data Engineer	0-2 jaar	500 €	550 €
	3-5 jaar	550 €	600 €
	>6 jaar	600 €	700 €
IT Support/Support Engineer	0-2 jaar	325 €	375 €
	3-5 jaar	375 €	420 €
	>6 jaar	450 €	550 €
Software Developer/ Application Developer	0-2 jaar	450 €	550 €
	3-5 jaar	600 €	650 €
	>6 jaar	650 €	750 €
System Engineer	0-2 jaar	450 €	550 €
	3-5 jaar	475 €	575 €
	>6 jaar	500 €	600 €
ICT Assistant	0-2 jaar	300 €	350 €
	3-5 jaar	350 €	400 €
	>6 jaar	400 €	500 €
ICT Manager	0-2 jaar	550 €	600 €
	3-5 jaar	600 €	700 €
	>6 jaar	700 €	900 €
Project Manager	0-2 jaar	500 €	550 €
	3-5 jaar	550 €	650 €
	>6 jaar	650 €	850 €

* Bruto dagtarieven

LIFE SCIENCES OVERZICHT

De Life Sciences-industrie is een snelgroeiende sector die zich bezighoudt met de ontwikkeling van nieuwe geneesmiddelen, medische apparatuur en biotechnologische producten. Het is een sector die vaak geassocieerd wordt met hoge lonen en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, en deze trend lijkt zich voort te zetten.

De trends in de Life Sciences-industrie zijn de afgelopen jaren positief geëvolueerd - in het voordeel van de werknemer, en dit is vooral te danken aan de toenemende vraag naar gespecialiseerde professionals in de sector. Met name naar wetenschappers, ingenieurs en andere technisch geschoolde professionals. Dit komt omdat de sector zich steeds meer richt op het ontwikkelen van nieuwe behandelingen voor ziekten en aandoeningen die momenteel niet goed te behandelen zijn.

Bovendien zijn er ook nieuwe ontwikkelingen op het gebied van genetica, biotechnologie en digitale gezondheidszorg die de vraag naar hoogopgeleide professionals in de sector verder stimuleren. Als gevolg hiervan is er een groeiend tekort aan gekwalificeerd personeel in Life Sciences, wat de salarissen verder opdrijft.

Een ander belangrijk aspect van de loontrends in Life Sciences is dat bedrijven vaak uitgebreide arbeidsvoorwaarden, zoals ziektekostenverzekeringen, pensioenregelingen en flexibele werktijden aanbieden - iets wat professionals in de sector ook verwachten.

Kortom, de trends in Life Sciences blijven positief dankzij de toenemende vraag naar hoogopgeleide professionals en de geografische spreiding van de sector. Dit maakt het een aantrekkelijke carrièrekeuze voor mensen die op zoek zijn naar uitdagend werk en goede arbeidsvoorwaarden.

Welke extralegale voorwaarden waardeer je het meest?

60%

Extra
vakantiedagen

53%

Bedrijfswagen

47%

Hospitalisatieverzekering

45%

Van de werknemers is **ontevreden** met zijn of haar job.

LIFE SCIENCES

Life Sciences

	Ervaring	Min.*	Max.*
Lab	0-2 jaar	2.300 €	2.800 €
	3-5 jaar	2.500 €	3.500 €
	>6 jaar	3.500 €	>5.000 €
Production	0-2 jaar	2.800 €	3.200 €
	3-5 jaar	3.000 €	3.800 €
	>6 jaar	3.600 €	>6.000 €
Clinical Trials	0-2 jaar	2.500 €	2.700 €
	3-5 jaar	2.700 €	3.300 €
	>6 jaar	3.300 €	>5.000 €
Quality Assurance	0-2 jaar	2.300 €	2.800 €
	3-5 jaar	2.700 €	3.500 €
	>6 jaar	3.500 €	>6.000 €
Regulatory Affairs	0-2 jaar	2.500 €	3.500 €
	3-5 jaar	3.500 €	4.500 €
	>6 jaar	4.500 €	>6.500 €
Process Engineer	0-2 jaar	2.600 €	3.700 €
	3-5 jaar	3.000 €	4.500 €
	>6 jaar	4.000 €	>6.000 €
Process Operator (excl. ploegenpremie)	0-2 jaar	2.800 €	3.500 €
	3-5 jaar	3.000 €	4.000 €
	>6 jaar	3.500 €	>5.000 €
R&D	0-2 jaar	2.600 €	3.500 €
	3-5 jaar	2.900 €	4.000 €
	>6 jaar	3.500 €	5.000 €

* Bruto maandloon, excl. extralegale voordelen

OFFICE PROFESSIONALS OVERZICHT

Office Professionals zijn de mensen die het hart van een bedrijf vormen. Ze zorgen ervoor dat dagelijkse administratieve taken op een efficiënte en effectieve manier worden uitgevoerd en spelen daarmee een belangrijke rol binnen een bedrijf.

De loontrends voor Office Professionals zijn de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven. Over het algemeen verdienen Office Professionals een gemiddeld salaris dat vergelijkbaar is met andere sectoren. Het precieze salaris varieert afhankelijk van het specialisatiegebied en de ervaring van de werknemer.

Een ander aspect van de loontrends in de sector Office Professionals is dat de lonen vaak afhankelijk zijn van de grootte en het type bedrijf waarvoor ze werken. Grotere bedrijven bieden doorgaans hogere salarissen en betere secundaire arbeidsvoorwaarden dan kleinere bedrijven. Dit komt omdat grote bedrijven vaak een ruimer budget hebben om hun werknemers te belonen en te stimuleren.

Een ander belangrijk aspect van de loontrends in de sector Office Professionals is de toenemende vraag naar vaardigheden op het gebied van technologie. Office Professionals moeten steeds vaker werken met softwareprogramma's en digitale tools. Als gevolg hiervan wordt technologische vaardigheid steeds belangrijker en kan het leiden tot hogere salarissen voor diegenen die deze vaardigheden bezitten.

Ten slotte zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden voor Office Professionals ook een belangrijke factor in de totale beloning. Werkgevers bieden vaak flexibele werktijden, opleidingsmogelijkheden, ziektekostenverzekeringen en pensioenregelingen als onderdeel van hun totale beloningspakket. Het aanbieden van deze extra voordelen kan helpen bij het aantrekken en behouden van gekwalificeerde professionals.

Kortom, hoewel de salarissen van Office Professionals over het algemeen stabiel zijn, zijn er nog steeds kansen voor groei in de sector, vooral voor degenen die technologische vaardigheden bezitten. Bovendien kunnen aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden helpen bij het aantrekken en behouden van talent.

Welke extralegale voorwaarden waardeert je het meest?

55%

Extra
vakantiedagen

52%

Flexibele uren

41%

Bedrijfswagen

42%

Van de werknemers zou een bedrijf verlaten mochten ze (opnieuw) **fulltime op kantoor** moeten werken.

OFFICE PROFESSIONALS

Office Professionals

	Ervaring	Min.*	Max.*
Onthaal-/ receptiemedewerker	0-2 jaar	1.900 €	2.200 €
	3-5 jaar	2.300 €	2.500 €
	>6 jaar	2.600 €	3.200 €
Administratief bediende/ dossierbeheerder	0-2 jaar	2.000 €	2.300 €
	3-5 jaar	2.400 €	2.700 €
	>6 jaar	2.800 €	3.500 €
Office assistant/ office manager	0-2 jaar	2.100 €	2.500 €
	3-5 jaar	2.600 €	3.000 €
	>6 jaar	3.100 €	4.000 €
Management/ personal assistant	0-2 jaar	2.200 €	2.600 €
	3-5 jaar	2.700 €	3.200 €
	>6 jaar	3.300 €	4.500 €
Callcenter medewerker (inbound/outbound)	0-2 jaar	1.800 €	2.000 €
	3-5 jaar	2.100 €	2.400 €
	>6 jaar	2.500 €	2.800 €
Klantendienst/customer care-medewerker	0-2 jaar	1.900 €	2.200 €
	3-5 jaar	2.300 €	2.700 €
	>6 jaar	2.800 €	3.200 €
Customer service/ commercieel binnen- dienst medewerker	0-2 jaar	2.200 €	2.500 €
	3-5 jaar	2.600 €	3.200 €
	>6 jaar	3.300 €	4.000 €
Sales support	0-2 jaar	2.200 €	2.500 €
	3-5 jaar	2.600 €	3.200 €
	>6 jaar	3.300 €	4.000 €
Inside/internal sales	0-2 jaar	2.200 €	2.500 €
	3-5 jaar	2.600 €	3.200 €
	>6 jaar	3.300 €	4.000 €
Orderentry/backoffice medewerker	0-2 jaar	2.000 €	2.400 €
	3-5 jaar	2.500 €	2.800 €
	>6 jaar	2.900 €	3.200 €

* Bruto maandloon, excl. extralegale voordelen

CONSTRUCTION OVERZICHT

White collar-profielen in de sector hebben het potentieel om een aanzienlijk hoger salaris te verdienen. Deze functies omvatten onder meer architecten, ingenieurs, projectmanagers en bouwkundigen.

Het gemiddelde salaris voor deze functies ligt tussen de € 50.000 en € 100.000 per jaar, afhankelijk van het specialisatiegebied en de ervaring van de werknemer. Over het algemeen verdienen ervaren en geschoolde professionals meer dan degenen die net beginnen in hun carrière.

Een belangrijke factor die van invloed is op de lonen in de sector Construction voor white collar profielen, is de vraag naar vaardigheden, zoals kennis van duurzaamheid. Het beheersen van zulke vaardigheden kan leiden tot hogere salarissen en meer carrièremogelijkheden.

Een andere factor die van invloed is op de lonen in de sector voor white collar-profielen, is de locatie van het project en het bedrijf. Grote bouwbedrijven in stedelijke gebieden bieden doorgaans hogere salarissen en betere secundaire arbeidsvoorwaarden dan kleinere bedrijven in landelijke gebieden.

Ten slotte spelen secundaire arbeidsvoorwaarden ook een rol in de totale beloning voor deze profielen. Werkgevers bieden vaak flexibele werktijden, opleidingsmogelijkheden, firmawagen, ziektekostenverzekeringen en pensioenregelingen als onderdeel van hun totale beloningspakket.

Kortom, white collar-profielen in de sector Construction hebben de potentie om aanzienlijk hogere lonen te verdienen dan bouwvakkers. Het beheersen van specifieke vaardigheden, werken voor grotere bouwbedrijven in stedelijke gebieden en het aanbieden van aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden kan bijdragen aan een hoger salaris en meer carrièremogelijkheden.

Welke extralegale voorwaarden waardeer je het meest?

71%

Hospitalisatie-
verzekering

43%

Levensverzekering

42%

Groepsverzekering

67%

Van de werknemers is (heel)
ontevreden over de work-lifebalans.

CONSTRUCTION

Construction

	Ervaring	Min.*	Max.*
Projectmanager bij projectontwikkelaar	0-2 jaar	2.700 €	3.000 €
	3-5 jaar	3.000 €	4.000 €
	>6 jaar	4.000 €	6.000 €
Project developer	0-2 jaar	nvt	nvt
	3-5 jaar	3.500 €	4.000 €
	>6 jaar	4.000 €	5.000 €
Projectleider bij aannemer	0-2 jaar	2.500 €	3.000 €
	3-5 jaar	3.000 €	4.000 €
	>6 jaar	4.000 €	7.000 €
Projectleider schrijnwerk	0-2 jaar	nvt	nvt
	3-5 jaar	2.750 €	3.500 €
	>6 jaar	3.500 €	5.500 €
Bouwkundig tekenaar	0-2 jaar	2.400 €	2.800 €
	3-5 jaar	2.800 €	3.500 €
	>6 jaar	3.500 €	4.500 €
Sales Engineer	0-2 jaar	2.700 €	3.300 €
	3-5 jaar	3.300 €	4.000 €
	>6 jaar	4.000 €	6.000 €
Vastgoedadviseur	0-2 jaar	2.000 €	2.300 €
	3-5 jaar	2.500 €	3.200 €
	>6 jaar	3.200 €	4.000 €
Toonzaal interieur	0-2 jaar	2.200 €	2.500 €
	3-5 jaar	2.500 €	3.000 €
	>6 jaar	2.500 €	3.000 €
Technisch tekenaar/ opmeter schrijnwerk	0-2 jaar	2.500 €	2.800 €
	3-5 jaar	2.800 €	3.500 €
	>6 jaar	3.500 €	4.000 €
Klantenbegeleider	0-2 jaar	nvt	nvt
	3-5 jaar	2.500 €	3.000 €
	>6 jaar	3.000 €	4.200 €

* Bruto maandloon, excl. extralegale voordelen

ENGINEERING OVERZICHT

De sector Engineering is een belangrijke sector in België, aangezien ons land een geschiedenis heeft van innovatie en technologie.

Over het algemeen zijn de lonen in de sector Engineering in België redelijk goed. Het gemiddelde salaris voor een ingenieur ligt tussen de € 40.000 en € 60.000 per jaar, afhankelijk van de locatie en de ervaring van de werknemer. Voor hoger opgeleide functies in de sector, zoals een projectmanager of een leidinggevende functie, kan het salaris oplopen tot wel € 100.000 per jaar.

Een belangrijke factor die van invloed is op de lonen in de sector Engineering is de vraag naar werknemers. In tijden van economische groei en innovatie, is er over het algemeen meer vraag naar ingenieurs en dus hogere lonen. In tijden van economische neergang kan de vraag afnemen en kunnen de lonen dalen.

Een andere factor die van invloed is op de lonen in deze sector, is de locatie van het bedrijf. Grote steden en technologieparken bieden doorgaans hogere salarissen en betere secundaire arbeidsvoorwaarden dan kleinere steden of landelijke gebieden. Veel voorkomende extralegale voordelen zijn: firmawagen, maaltijdcheques, groeps- en hospitalisatieverzekering, en laptop en gsm.

Ten slotte spelen ook opleiding en ervaring een belangrijke rol bij het bepalen van de lonen in de sector Engineering. Werknemers met een diploma in engineering, technologie of een verwant vakgebied hebben doorgaans betere salarissen en carrièremogelijkheden. Ook werkervaring kan leiden tot hogere lonen en meer carrièremogelijkheden.

Welke extralegale voorwaarden waardeert je het meest?

65%

Bedrijfswagen

45%

Extra
vakantiedagen

35%

Hospitalisatieverzekering

81%

Van de werknemers **geloofd de juiste skills te hebben** voor zijn of haar rol

ENGINEERING

Engineering

	Ervaring	Min.*	Max.*
Design Engineer	0-2 jaar	2.500 €	3.000 €
	3-5 jaar	3.000 €	4.500 €
	>6 jaar	4.500 €	5.500 €
Project Engineer	0-2 jaar	2.500 €	3.000 €
	3-5 jaar	3.300 €	4.500 €
	>6 jaar	4.500 €	5.500 €
Maintenance Engineer	0-2 jaar	2.500 €	3.000 €
	3-5 jaar	3.300 €	4.500 €
	>6 jaar	4.500 €	5.500 €
Automation Engineer	0-2 jaar	2.500 €	3.000 €
	3-5 jaar	3.300 €	4.500 €
	>6 jaar	4.500 €	5.500 €
Process Engineer	0-2 jaar	2.500 €	3.000 €
	3-5 jaar	3.300 €	4.500 €
	>6 jaar	4.500 €	5.500 €
Sales Engineer	0-2 jaar	2.500 €	3.000 €
	3-5 jaar	3.000 €	4.000 €
	>6 jaar	4.000 €	5.500 €
Project Manager	0-2 jaar	nvt	nvt
	3-5 jaar	3.500 €	4.500 €
	>6 jaar	4.500 €	5.500 €
Maintenance supervisor/manager	0-2 jaar	nvt	nvt
	3-5 jaar	3.500 €	5.000 €
	>6 jaar	5.000 €	6.000 €
Production supervisor/manager	0-2 jaar	nvt	nvt
	3-5 jaar	3.500 €	5.000 €
	>6 jaar	5.000 €	6.000 €
Operations Manager	0-2 jaar	nvt	nvt
	3-5 jaar	nvt	nvt
	>6 jaar	6.000 €	7.000 €

* Bruto maandloon, excl. extralegale voordelen

PURCHASING & LOGISTICS OVERZICHT

Een cruciale sector in België, aangezien ons land een hub is voor internationale handel en distributie.

Over het algemeen zijn de lonen in de sector Purchasing & Logistics in België redelijk goed. Het gemiddelde salaris voor een logistiek medewerker ligt tussen de € 30.000 en € 40.000 per jaar, afhankelijk van de locatie en de ervaring van de werknemer. Voor hoger opgeleide functies in de sector, zoals een supply chain manager, kan het salaris oplopen tot € 80.000 per jaar.

Een belangrijke factor die van invloed is op de lonen is de beschikbaarheid van werk. In tijden van economische groei en toenemende handel en distributie, is er over het algemeen meer vraag naar werknemers en dus hogere lonen. In tijden van economische neergang kan de vraag afnemen en kunnen de lonen dalen.

Een andere factor die van invloed is op de lonen in deze sector, is de locatie van het bedrijf. Grote steden en havengebieden bieden doorgaans hogere salarissen en betere secundaire arbeidsvoorwaarden dan kleinere steden of landelijke gebieden. Dit komt door de hogere kosten van levensonderhoud en de grotere vraag naar geschoolde werknemers in deze gebieden.

Ten slotte spelen ook opleiding en ervaring een belangrijke rol bij het bepalen van de lonen in de sector. Werknemers met een diploma in logistiek, supply chain management of een verwant vakgebied hebben doorgaans betere salarissen en carrièremogelijkheden. Ook werkervaring kan leiden tot hogere lonen en meer carrièremogelijkheden.

Kortom, de lonen in de sector Purchasing & Logistics in België zijn over het algemeen goed en worden beïnvloed door de economische omstandigheden, locatie van het bedrijf, opleiding en ervaring van de werknemer. Met de groeiende internationale handel en distributie in België, zal de vraag naar geschoolde werknemers in deze sector waarschijnlijk blijven stijgen, wat kan leiden tot verdere loongroei.

Welke extralegale voorwaarden waardeert je het meest?

54%
Bedrijfswagen

46%
Flexibele uren

46%
Hospitalisatieverzekering

76%

Van de werknemers is **tevreden met zijn of haar loon**

PURCHASING & LOGISTICS

Purchasing & Logistics

	Ervaring	Min.*	Max.*
Warehouse Teamleader	0-2 jaar	2.700 €	3.200 €
	3-5 jaar	3.000 €	4.000 €
	>6 jaar	4.000 €	6.000 €
Warehouse Supervisor	0-2 jaar	2.800 €	3.500 €
	3-5 jaar	3.200 €	4.500 €
	>6 jaar	4.000 €	6.000 €
Warehouse Manager	0-2 jaar	2.800 €	4.000 €
	3-5 jaar	3.500 €	5.000 €
	>6 jaar	4.000 €	6.500 €
Warehouse Administrator	0-2 jaar	2.000 €	2.600 €
	3-5 jaar	2.500 €	3.000 €
	>6 jaar	2.600 €	3.500 €
Buyer/Technical Buyer/ Purchaser	0-2 jaar	2.500 €	3.200 €
	3-5 jaar	3.000 €	4.000 €
	>6 jaar	3.000 €	5.000 €
Purchase Administrator	0-2 jaar	2.200 €	3.000 €
	3-5 jaar	2.600 €	3.200 €
	>6 jaar	2.800 €	4.000 €
Supply Chain Analyst	0-2 jaar	2.500 €	3.500 €
	3-5 jaar	3.000 €	4.000 €
	>6 jaar	3.000 €	5.000 €
Demand Planner/ Supply Chain Planner	0-2 jaar	2.500 €	3.500 €
	3-5 jaar	3.000 €	4.500 €
	>6 jaar	3.500 €	5.000 €
Supply Chain Officer/ Coordinator	0-2 jaar	2.300 €	2.500 €
	3-5 jaar	2.500 €	3.000 €
	>6 jaar	3.000 €	3.500 €
Site Manager	0-2 jaar	nvt	nvt
	3-5 jaar	nvt	nvt
	>6 jaar	5.000 €	6.500 €

* Bruto maandloon, excl. extralegale voordelen

ACCOUNTING & FINANCE OVERZICHT

De sector Accounting & Finance is een cruciale sector in België, waarin professionals werkzaam zijn in diverse rollen zoals accountants, financieel analisten, controllers en auditors.

Over het algemeen zijn de lonen in de sector Accounting & Finance in België aantrekkelijk en competitief. Het gemiddelde salaris voor een accountant of financieel analist ligt tussen de € 40.000 en € 70.000 per jaar, afhankelijk van de ervaring en de functie. Voor meer senior posities, zoals die van controller of CFO, kunnen de salarissen oplopen tot € 100.000 of meer per jaar.

De loontrends in de sector Accounting & Finance worden beïnvloed door verschillende factoren, waaronder de vraag naar gespecialiseerde vaardigheden en de mate van concurrentie tussen werkgevers. Met name in de financiële sector en grote bedrijven is er een toenemende vraag naar financiële experts en accountants met gespecialiseerde vaardigheden zoals boekhouding, belastingen, audit en risicomanagement. Dit kan leiden tot hogere salarissen en betere secundaire arbeidsvoorwaarden voor deze professionals.

Daarnaast spelen opleiding en ervaring een belangrijke rol bij het bepalen van de lonen in de sector Accounting & Finance. Werknemers met een masterdiploma in accounting of finance hebben doorgaans betere salarissen en carrièremogelijkheden dan werknemers met een bachelor- of lager diploma. Ook werkervaring en professionele certificeringen zoals CPA, CMA, CFA of ACCA kunnen leiden tot hogere lonen en meer carrièremogelijkheden.

Ten slotte is ook de locatie van het bedrijf van belang voor de loontrends in de sector Accounting & Finance. Grote steden en financiële hubs bieden doorgaans hogere salarissen en betere secundaire arbeidsvoorwaarden dan kleinere steden of landelijke gebieden. Dit komt door de hogere kosten van levensonderhoud en de grotere vraag naar geschoolde professionals in deze gebieden.

Welke extralegale voorwaarden waardeer je het meest?

49%

Extra
vakantiedagen

43%

Bedrijfswagen

42%

Flexibel werken

26%

Van de werknemers zou een job zonder flexibel(e) werken/uren weigeren

ACCOUNTING & FINANCE

Accounting & Finance

	Ervaring	Min.*	Max.*
Account Payable/ Account Receivable	0-2 jaar	2.400 €	2.800 €
	3-5 jaar	2.800 €	3.400 €
	>6 jaar	3.400 €	4.500 €
Accountant AY	0-2 jaar	2.500 €	2.900 €
	3-5 jaar	2.900 €	3.500 €
	>6 jaar	3.500 €	4.500 €
Accountant AZ	0-2 jaar	2.700 €	3.000 €
	3-5 jaar	3.000 €	3.700 €
	>6 jaar	3.700 €	4.800 €
Credit Controller/ Analyst	0-2 jaar	2.500 €	3.000 €
	3-5 jaar	3.000 €	3.500 €
	>6 jaar	3.500 €	4.000 €
Business/Financial Controller	0-2 jaar	2.800 €	3.400 €
	3-5 jaar	3.400 €	4.200 €
	>6 jaar	4.200 €	6.000 €
Financial Analyst	0-2 jaar	2.800 €	3.400 €
	3-5 jaar	3.400 €	4.200 €
	>6 jaar	4.200 €	5.500 €
Accounting Manager/ Chief Accountant	0-2 jaar	3.400 €	4.000 €
	3-5 jaar	4.500 €	6.000 €
	>6 jaar	6.500 €	8.500 €
Finance Manager	0-2 jaar	3.400 €	4.000 €
	3-5 jaar	4.500 €	6.000 €
	>6 jaar	6.500 €	8.500 €
CFO/Finance Director	0-2 jaar	Nvt	Nvt
	3-5 jaar	5.500 €	7.000 €
	>6 jaar	7.000 €	10.000 €

* Bruto maandloon, excl. extralegale voordelen

HR OVERZICHT

De HR-sector in België is een belangrijke sector die zich bezighoudt met het vinden, ontwikkelen en behouden van talent in organisaties.

Over het algemeen zijn de lonen in de HR-sector in België competitief, maar niet zo hoog als in sommige andere sectoren. Het gemiddelde salaris voor een HR-medewerker ligt tussen de € 30.000 en € 50.000 per jaar, afhankelijk van de functie en de ervaring van de werknemer. Voor meer senior posities, zoals HR-managers en HR-directeuren, kunnen de salarissen oplopen tot € 80.000 of meer per jaar.

De loontrends in de HR-sector worden beïnvloed door verschillende factoren, waaronder de economische omstandigheden, de vraag naar HR-diensten en de mate van concurrentie tussen werkgevers. In tijden van economische groei en krapte op de arbeidsmarkt kan de vraag naar HR-diensten en -expertise toenemen, wat kan leiden tot hogere salarissen voor HR-professionals.

Daarnaast kan de vraag naar gespecialiseerde HR-vaardigheden ook de loontrends beïnvloeden. HR-professionals met gespecialiseerde kennis van bijvoorbeeld compensatie en benefits, arbeidsrecht of diversiteit en inclusie, kunnen hogere salarissen verdienen dan hun algemene HR-collega's.

Opleiding en ervaring spelen ook een rol bij het bepalen van de lonen in de HR-sector. HR-professionals met een masterdiploma of bijkomende certificeringen zoals PHR, SPHR, SHRM-CP of SHRM-SCP kunnen hogere salarissen verdienen dan hun collega's zonder deze kwalificaties. Ook werkervaring en eerdere functies in HR kunnen leiden tot hogere salarissen en meer carrièremogelijkheden.

Welke extralegale voorwaarden waardeert je het meest?

76%
Bedrijfswagen

52%
Flexibele uren

48%
Extra vakantiedagen

60%

Van de werknemers zou een bedrijf verlaten mochten ze (opnieuw) **fulltime op kantoor** moeten werken.

HR

HR

	Ervaring	Min.*	Max.*
Administration	0-2 jaar	2.000 €	2.500 €
	3-5 jaar	2.500 €	3.000 €
	>6 jaar	3.000	3.900 €
HR Officer	0-2 jaar	2.300 €	2.500 €
	3-5 jaar	2.500 €	3.000 €
	>6 jaar	3.000 €	4.000 €
Recruiter	0-2 jaar	2.300 €	2.800 €
	3-5 jaar	2.800 €	4.500 €
	>6 jaar	4.500 €	7.500 €
Payroll Officer	0-2 jaar	2.400 €	3.000 €
	3-5 jaar	3.000 €	4.000 €
	>6 jaar	4.000 €	5.500 €
L&D Officer/Manager	0-2 jaar	2.400 €	2.800 €
	3-5 jaar	2.800 €	4.000 €
	>6 jaar	4.000 €	6.000 €
HR Business Partner	0-2 jaar	3.000 €	4.000 €
	3-5 jaar	4.000 €	5.500 €
	>6 jaar	5.500 €	8.000 €
HR Manager/Director	0-2 jaar	3.500 €	4.00 €
	3-5 jaar	6.000 €	8.000 €
	>6 jaar	8.000 €	12.000 €
Payroll Manager	0-2 jaar	nvt	nvt
	3-5 jaar	4.000 €	6.000 €
	>6 jaar	6.000 €	12.000 €

* Bruto maandloon, excl. extralegale voordelen

HR

HR Contracting

	Ervaring	Min.*	Max.*
HR Admin	0-2 jaar	400 €	/
	3-5 jaar	500 €	/
	>6 jaar	650 €	/
Recruiter	0-2 jaar	400 €	450 €
	3-5 jaar	450 €	600 €
	>6 jaar	600 €	750 €
HR Business Partner	0-2 jaar	700 €	850 €
	3-5 jaar	800 €	900 €
	>6 jaar	900 €	1.100 €

* Bruto dagtarief



CONCLUSIE

CONCLUSIE



De arbeidsmarkt in België in 2023 is als een ritje op de kermis: soms leuk, soms eng, en soms duurder dan je had verwacht. Maar al bij al doet ze het goed en zijn de vooruitzichten eveneens rooskleurig.

De economie groeit en er zijn meer banen beschikbaar dan ooit tevoren, maar de vijver van kandidaten blijkt te klein om dat aanbod in te vullen.

We kennen bijvoorbeeld een vaardigheidskloof. Werkgevers zoeken nog steeds naar werknemers met specifieke vaardigheden, zoals kennis van kunstmatige intelligentie of codering. Het lijkt erop dat de vraag naar zulke specifieke vaardigheden het aanbod overtreft, en dat kan leiden tot hoge eisen van werkgevers en extra druk op werknemers die proberen bij te blijven. Dit tekort wordt verergerd door de vergrijzing van de bevolking en de uitstroom van ervaren werknemers uit de arbeidsmarkt. Hierdoor worden veel bedrijven gedwongen hun vacatures niet in te vullen of minder ervaren kandidaten aan te nemen.

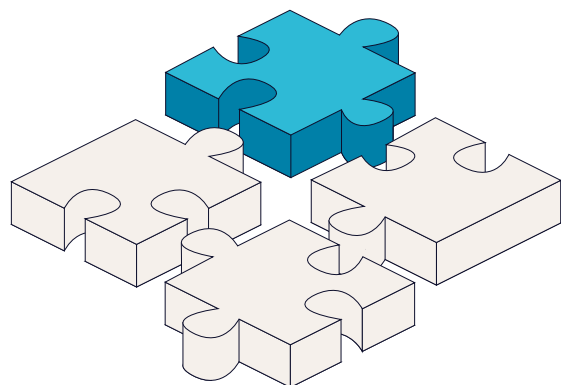
Ten tweede is er de kwestie van onzekerheid op de arbeidsmarkt. Tijdelijke contracten zijn in sommige sectoren nog de norm, en dat kan leiden tot een gevoel van onveiligheid bij werknemers. Niemand wil het gevoel hebben dat ze elk moment ontslagen kunnen worden.

Daarbovenop hebben we de impact van de pandemie. Ja, het wordt tot vervelens toe aangehaald, maar het heeft echt een grote invloed gehad op de arbeidsmarkt. Thuiswerken is nu de norm, wat geweldig is voor sommigen, maar anderen

vinden het vreselijk. Dat geldt ook voor werkgevers: sommige bieden met plezier (fulltime) thuiswerken aan, andere willen er liever zo snel mogelijk van af. Dat neemt echter niet weg dat flexibele uren, deeltijds werken of thuiswerk belangrijke middelen blijven om talent aan te trekken.

Ondanks deze uitdagingen zijn er absoluut redenen om optimistisch te zijn over de Belgische arbeidsmarkt. De economie groeit gestaag en er zijn sectoren, zoals de technologie- en engineeringsector, waar de vraag naar geschoolde werknemers blijft stijgen. Ook de zorgsector blijft groeien door de vergrijzing van de bevolking.

Bovendien is de overheid zich bewust van de uitdagingen op de arbeidsmarkt en werkt ze aan oplossingen. Ze moedigt bijvoorbeeld bijscholing en omscholing aan, zodat werkzoekenden de vaardigheden kunnen verwerven die werkgevers nodig hebben. Daarnaast zijn er plannen om de mobiliteit van werknemers te verbeteren, zodat ze sneller en gemakkelijker van baan kunnen veranderen.



“ Sommige werkgevers bieden graag thuiswerk aan, andere willen ervan af. Hoe dan ook, het blijft een belangrijk middel om talent aan te trekken. ”

OVER ONS

Als wereldwijde marktleider in gespecialiseerde rekrutering en personeelsoplossingen, zorgen wij ervoor dat mensen en organisaties hun doelen bereiken, nu en in de toekomst.

Hays België heeft meer dan 170 mensen in dienst, verdeeld over acht kantoren. Onze nationale focus in combinatie met ons internationale netwerk stelt ons in staat te werken met zowel multinationals en lokale bedrijven in zowel de private als de publieke sector. Ons hoofdkantoor is gevestigd in Kortrijk, waar we al onze back-office diensten hebben zoals administratie, financiële en juridische diensten en IT.

Kwalitatieve rekrutering

Wij zijn een wereldleider in de rekrutering van gekwalificeerde professionals, voor **tijdelijke** en **vaste** aanwerving of **contracting** in diverse sectoren. Onze belangrijkste focus is om kwalitatieve rekruteringsdiensten aan te bieden aan zowel onze klanten en onze kandidaten.

Outsourced recruitment-formules

Wij leveren diensten zoals **Recruitment Process Outsourcing** (RPO), **Managed Service Provider** (MSP)-diensten, **Vendor Management Solutions** (VMS) en modulaire diensten. Wij kunnen u ook helpen bij uw strategieën voor het aantrekken van talent en het vergroten van uw merk via de nieuwste technologieën en digitale tactieken.

Employer branding studio

De perfecte kandidaat vinden heeft alles te maken met met weten waar het juiste talent te vinden is. Via de combinatie van expertise in zowel marketing als recruitment helpen wij onze klanten al jaren om de oorlog om talent' al jaren te winnen door middel van **employer branding en de waardepropositie** van werknemers. Met onze manier van werkwijze maximaliseert u uw kansen op het vinden van de juiste kandidaat te vinden, zowel snel als effectief.

NEEM CONTACT OP

Antwerpen

Noordersingel 23 - ARC C4
2140 Antwerpen
T: +32 (0)3 202 79 70
E: antwerpen@hays.com

Brussel

Blue Tower
Avenue Louise/Louizalaan 326 b14
1050 Brussel
T: +32 (0)2 541 16 50
E: brussel@hays.com

Brugge

Dampoortstraat 265 b4
8310 Brugge
T: +32 (0)50 47 20 40
E: brugge@hays.com

Gent

Kortrijksesteenweg 1084
9000 Gent
T: +32 (0)9 269 25 41
E: gent@hays.com

Louvain-La-Neuve

Watson & Crick Hill Park
Rue Granbonpré 11 Bat J Bte 10
1435 Louvain-La-Neuve
T: +32 (0)10 23 37 00
E: lln@hays.com

Herentals

Atealaan 34/A
2200 Herentals
T: +32 (0)14 48 02 15
E: herentals@hays.com

Diegem

Culliganlaan 2 - Building A
1831 Diegem
T: +32 (0)2 709 84 30
E: diegem@hays.com

Kortrijk

Brugsesteenweg 255 b2
8500 Kortrijk
T: +32 (0)56 25 80 50
E: kortrijk@hays.com

Kortrijk (Central Offices)

Brugsesteenweg 255 b2
8500 Kortrijk
T: +32 (0)56 65 36 00
E: admin@hays.be

hays.be/nl/salarisgids/