



**Contact:** ManpowerGroup BeLux

**Marc Vandeleene** +32 495 24 05 43

[marc.vandeleene@manpowergroup.be](mailto:marc.vandeleene@manpowergroup.be)

## ENQUÊTE VAN MANPOWERGROUP OVER HET TEKORT AAN TALENT – 2023

### Belgische werkgevers scherpen hun strategieën aan om het tekort aan talent op te vangen

80% van de werkgevers ondervindt moeilijkheden bij het invullen van hun vacatures en om dat op te vangen:

- richt 58% zich op bijscholing en omscholing van hun personeel (upskilling - reskilling).
- biedt 55% meer flexibiliteit m.b.t. 'Wanneer' en 'Waar' werken.
- bereidt 58% zich voor om talent buiten onze grenzen te gaan zoeken.

**Brussel, België, 16 mei 2023** – Ondanks het feit dat er [minder snel wordt aangeworven](#)<sup>(1)</sup>, ondervindt 80% van de Belgische werkgevers moeilijkheden bij het invullen van hun vacatures, en zegt bijna één op vijf (17%) zelfs grote moeite te hebben om de juiste profielen te vinden. Dat blijkt uit de jaarlijkse enquête van ManpowerGroup met betrekking tot het tekort aan talent<sup>(2)</sup> die is gebaseerd op een representatieve steekproef van 510 Belgische werkgevers. Naast de voorstelling van de bevindingen op sectoraal niveau – alle 9 onderzochte bedrijfssectoren hebben te maken met een sterke spanning op digitale profielen – en gewestelijk niveau – het tekort aan talent treft 84% van de werkgevers in Wallonië, 80% in Brussel en 76% in Vlaanderen – heeft ManpowerGroup de strategieën geanalyseerd die bedrijven hebben gekozen om deze talentencrisis, die de groei ondermijnt, te overwinnen.

*"In de arbeidswereld van vandaag is de toekomst weggelegd voor de bedrijven die talenten ter beschikking hebben", zo luidt de uitleg van Sébastien Delfosse, Managing Director van ManpowerGroup Belgium. "Bedrijven staan voor een dubbele uitdaging: de vaardigheden vinden die zijn aangepast aan de versnelling van technologische innovaties en digitale technologieën, én inspelen op de nieuwe verwachtingen van kandidaten en werknemers die zich ten opzichte van arbeid als consumenten gedragen. Vroeger organiseerden mensen hun leven rond hun werk. Nu willen ze hun werk rond hun leven organiseren. Alle bedrijven moeten zich dubbel plooiën en hun HR-strategieën aanpassen om talent aan te trekken en aan zich te binden. Gezien het gebrek aan gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt zal dit de komende jaren één van hun grootste prioriteiten blijven."*

### Opleiding van prioritaair belang om het gebrek aan beschikbare vaardigheden op te vangen

In een omgeving die sneller verandert, waar mensen, machines en artificiële intelligentie steeds meer zullen moeten samenwerken – zoals het [World Economic Forum](#) onlangs nog in herinnering bracht – stonden vaardigheden nog nooit zo fel onder druk. Alle beroepen evolueren: sommige verdwijnen en vele nieuwe functies zien het levenslicht, of het nu in het domein van digitale technologieën, communicatie of duurzame ontwikkeling is. In het onderzoek van ManpowerGroup – en dat verbaast niet – staan de profielen IT & Data (20%), Engineering & Techniek (20%) en Sales & Marketing (18%) bovenaan de lijst van functies die het moeilijkst in te vullen zijn.

ManpowerGroup heeft aan de werkgevers gevraagd welke strategieën zij hebben gekozen om het gebrek aan beschikbare vaardigheden op te vangen: 58% investeert in de opleiding van hun bestaand personeel (upskilling & reskilling), 37% werft vast personeel aan om nieuwe functies in te vullen, 25% maakt meer gebruik van extern personeel (consultancy of uitzendkrachten) en 22% verklaart meer te investeren in technologie om hun processen te verbeteren.



### Meer flexibiliteit bieden om tekorten aan arbeidskrachten op te vangen

Om wervingsproblemen het hoofd te bieden en gegeerd talent aan te trekken en aan zich te binden, wil meer dan de helft van de werkgevers (55%) in de eerste plaats beter inspelen op de behoefte aan flexibiliteit van kandidaten en werknemers. Dit betreft zowel "wanneer moet het werk worden gedaan" (deeltijds, flexibele werktijden) als "waar moet het werk worden gedaan" (locatie, telewerken of hybride). *"Naast deze flexibiliteit in ruimte en tijd is het woord 'keuze' – net als bij de consument – een essentieel onderdeel geworden van de relatie tussen een werknemer en zijn werkgever. Deze laatste moet immers op tal van vlakken kunnen inspelen op de individuele verwachtingen, of het nu gaat om het loonpakket, de aangeboden opleiding of de organisatie van het werk in het algemeen",* voegt Sébastien Delfosse eraan toe.

Naast flexibiliteit hebben de werkgevers nog andere acties geïmplementeerd: 23% heeft zijn pool van kandidaten uitgebreid (oudere werknemers, diversiteit, enz.), 22% is bereid de lonen te verhogen en 20% heeft zijn wervingsvereisten versoepeld, zowel voor kwalificaties als voor diploma's.

### Hybride werk verandert de vereisten met betrekking tot de soft skills

Nu banen steeds technischer worden en hybride werk voor steeds meer werknemers de norm wordt, zijn interpersoonlijke en menselijke vaardigheden belangrijker dan ooit. Met een focus op autonomie en individuele verantwoordelijkheid, want "de manager van vandaag moet een leiderschapsstijl hanteren die vooral gebaseerd is op vertrouwen, motivatie en coaching, in plaats van op bevel en controle", legt Sébastien Delfosse uit.

De Belgische werkgevers zijn vandaag bij de kandidaten vooral op zoek naar (in volgorde van prioriteit): betrouwbaarheid en zelfdiscipline (25%), veerkracht en aanpassingsvermogen (24%), zin voor initiatief (23%), analytische en probleemoplossende vaardigheden (23%) en leergierigheid & nieuwsgierigheid (21%). "Deze laatste soft skill van 'learnability' toont aan hoezeer iedereen zich steeds meer verantwoordelijk moet opstellen naar zijn inzetbaarheid toe, door te anticiperen op de veroudering van de competenties die alle beroepen treft vanwege de snelheid van de technologische evoluties," voegt Sébastien Delfosse nog toe.

### Personeel aanwerven van buiten de landsgrenzen is een optie die door 6 op 10 werkgevers wordt weerhouden

Volgens de enquête van ManpowerGroup zegt 58% van de bevroagde werkgevers bereid te zijn in het buitenland op zoek te gaan naar de zeldzame parel, ook al is 16% van hen niet van plan deze optie op korte termijn te intensiveren.

*"Gezien de omvang van het tekort aan arbeidskrachten moeten we ons creatief opstellen, naargelang van de situatie of de profielen. De arbeidsmarkt van vandaag is mondiaal en de internationale mobiliteit is zeker een niet te verwaarlozen optie die wij onze klanten aanbieden,"* zo luidt het advies van Sébastien Delfosse.

Manpower won met zijn [project 'Talent Knows No Borders'](#) de HR Excellence Awards van 2023 in de categorie 'Best Staffing & Sourcing Company'. In zijn business case stelde de HR-specialist twee oplossingen voor: de eerste betrof de activering en aanwerving van talenten van andere nationaliteiten en culturen (X-Border Connection) met een focus op geschoolde arbeidskrachten uit Oost-Europese landen die in België wonen, maar ook de tewerkstelling van Oekraïense vluchtelingen. De tweede case betrof een project op maat voor de aanwerving van jonge logistieke talenten uit Portugal voor het bedrijf Katoen Natie in de haven van Antwerpen.

### Build, Buy, Borrow, Bridge: een holistische benadering om het tekort aan talent op te vangen

Om het tekort aan arbeidskrachten aan te pakken, moedigt ManpowerGroup bedrijven aan actieplannen te implementeren die vier kernelementen omvatten:

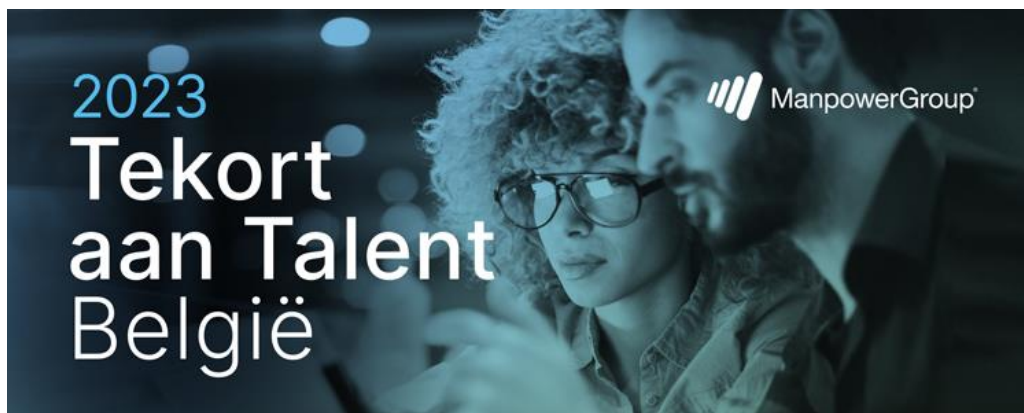
- BUILD (Bouwen): investeren in leren en ontwikkeling om een talentenpool uit te bouwen;
- BUY (Kopen): zich richten tot de externe markt om het talent te vinden dat intern niet kan worden ontwikkeld;
- BORROW (Lenen): talentgemeenschappen cultiveren buiten de organisatie, door een beroep te doen op deeltijdse werknemers, zelfstandigen, consultants en uitzendkrachten om de bestaande competenties aan te vullen;
- BRIDGE (Bruggen bouwen): mensen helpen toe te werken naar nieuwe functies binnen de organisatie.



- (1) Volgens de ManpowerGroup Barometer voor de tewerkstellingsvooruitzichten verwachten de Belgische werkgevers dat er in het tweede kwartaal van 2023 minder snel personeel zal worden aangeworven met een positieve nettotewerkstellingsprognose van +18%. Dat is een daling van 5 punten ten opzichte van het vorige kwartaal en van 16 punten in vergelijking met het 2e kwartaal van 2022. Meer info op [manpowergroup.be](https://www.manpowergroup.be)
- (2) De enquête van ManpowerGroup met betrekking tot het Tekort aan Talent werd in België tussen 15 en 31 januari 2023 gevoerd bij een representatieve steekproef van 510 werkgevers. Wereldwijd heeft ManpowerGroup bijna 39.000 werkgevers in 41 landen en gebieden bevroegd.
- (3) De presentatie van het ManpowerGroup-project "Talent kent geen grenzen", dat een prijs won bij de HR Excellence Awards 2023, is beschikbaar op de website van [ManpowerGroup Belgium](https://www.manpowergroup.be)

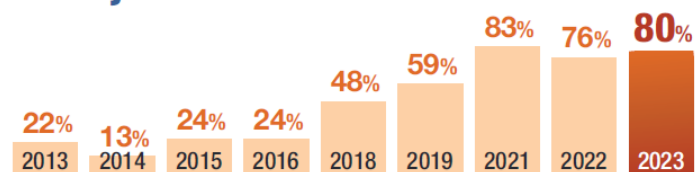
Resultaten ManpowerGroup enquête Tekort aan Talent <https://www.manpowergroup.be/nl/2023/05/16/belgische-werkgevers-scherpen-hun-strategieen-aan-om-het-tekort-aan-talent-op-te-vangen>

## Bijlage



## Tekort aan talent in België doorheen de jaren

**80% van de werkgevers** melden moeilijkheden bij het invullen van hun vacatures in 2023.





## Hoe pakken Belgische werkgevers het tekort aan vaardigheden aan?



Tekort aan Talent 2023 - België



## Tekort aan talent aanpakken - België



Tekort aan Talent 2023 - België





## Tekort aan talent per bedrijfssector

Van de IT- tot de communicatiediensten: **werkgevers slagen er niet in het geschoolde talent te vinden dat ze zoeken.**



**+86%**  
Information  
Technology



**+86%**  
Health Care &  
Life Sciences



**+86%**  
Consumer  
Goods &  
Services



**+81%**  
Financials  
& Real Estate



**+75%**  
Transport,  
Logistics &  
Automotive



**+75%**  
Energy &  
Utilities



**+73%**  
Industrials  
& Materials



**+68%**  
Communication  
Services

## De meest gevraagde vaardigheden door werkgevers

In het digitale tijdperk vallen menselijke vaardigheden in het oog.

### Top 5 Soft Skills

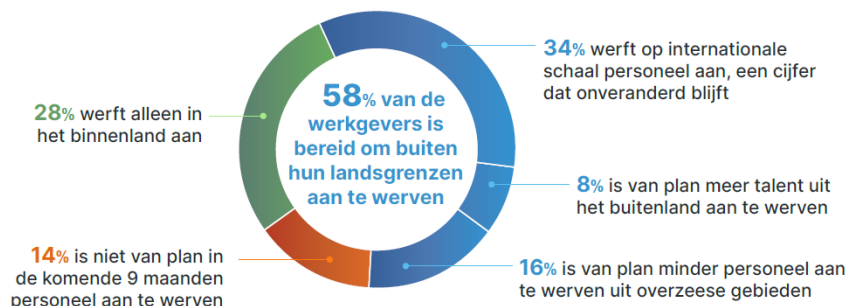
- 1 | **Betrouwbaarheid & Zelfdiscipline 25%**
- 2 | **Veerkracht & Aanpassingsvermogen 24%**
- 3 | **Nemen van initiatief 23%**
- 4 | **Redenering & Probleemoplossend vermogen 23%**
- 5 | **Leergierigheid & Nieuwsgierigheid 21%**

### Top 5 technische vaardigheden

- 1 | **IT & Data 20%**
- 2 | **Engineering 20%**
- 3 | **Sales & Marketing 18%**
- 4 | **Operations & Logistics 18%**
- 5 | **Manufacturing & Production 15%**

## Internationale teams om het tekort aan arbeidskrachten aan te pakken

Aangezien het tekort aan talent toeneemt terwijl de vraag naar nieuw personeel groot blijft, is **58% van de Belgische werkgevers bereid internationaal aan te werven**, ook al is 16% niet van plan om dit proces te versnellen.





## Over ManpowerGroup

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), de wereldwijde leider in global workforce solutions, helpt organisaties bij hun transformatie in een snel veranderende wereld van werk door het zoeken, evalueren, ontwikkelen en beheren van talent dat hen in staat stelt succesvol te worden. We ontwikkelen elk jaar innovatieve HR-oplossingen voor honderdduizenden organisaties door hen bekwaam talent aan te bieden en tegelijkertijd zinvolle en duurzame banen te vinden voor miljoenen mensen in een breed scala van sectoren en vaardigheden. Onze expertfamilie van merken van ManpowerGroup – Manpower, Experis, Talent Solutions en Jefferson Wells – creëert al gedurende 75 jaar aanzienlijk meer waarde voor kandidaten en klanten in 70 landen en gebieden. We worden op consistente wijze erkend voor onze diversiteit, een werkgever die instaat voor vrouwen, inclusie, gelijkheid en mensen met een arbeidshandicap. In 2023 werd ManpowerGroup voor het veertiende jaar op rij een van 's 'werelds meest ethische bedrijven'. ManpowerGroup behaalde wereldwijd en in België de Gouden EcoVadis-medaille, de meest vertrouwde MVO en duurzaamheidsratings ter wereld voor bedrijven. In 2023 wint ManpowerGroup Belgium voor het derde jaar op rij de HR Excellence Award 'Best Staffing & Sourcing Company'. Deze onderscheidingen bevestigen een ongeëvenaarde reputatie van ons merk in de branche.

Ontdek hoe ManpowerGroup® de toekomst van werk stimuleert → [manpowergroup.com](https://manpowergroup.com).

Klaar voor het nieuwe tijdperk The Human Age, waar talent de motor is van de economie? Surf dan naar 'ManpowerGroup Knowledge Center' → [manpowergroup.be](https://manpowergroup.be)

### **Press contact ManpowerGroup BeLux**

**Marc Vandeleene** – [marc.vandeleene@manpowergroup.be](mailto:marc.vandeleene@manpowergroup.be) - M: +32 495 24 05 43  
Gemeenschappenlaan 110, 1200 Brussels - [www.manpowergroup.be](https://www.manpowergroup.be)