



Contact: ManpowerGroup BeLux
Marc Vandeleene +32 495 24 05 43
marc.vandeleene@manpowergroup.be

ONDER EMBARGO TOT 29.01.2020 – 00:01

ENQUÊTE TEKORT AAN TALENT 2019

45% van de Belgische werkgevers krijgt hun vacatures moeilijk ingevuld

Het tekort aan talent bereikt ongeziene hoogtes in Vlaanderen (55%) en Brussel (43%), terwijl het tekort licht afneemt in Wallonië (27%)

- *Op nationaal niveau verklaart 45% van de 1.000 door ManpowerGroup bevroegde werkgevers dat ze moeite hebben met het invullen van hun openstaande vacatures, een stijging van 10 punten in vergelijking met 2018. Dat is het hoogste niveau sinds de lancering van deze enquête in 2006.*
- *Het tekort aan talent bereikt ongeziene hoogtes in Vlaanderen (55%) en Brussel (43%), terwijl het tekort licht afneemt in Wallonië (27%).*
- *Geen enkele sector is immuun voor wervingsproblemen: Transport en Logistiek (92%), Horeca (65%), Openbare diensten, gezondheidszorg, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening (51%) en de Maakindustrie (47%) zijn de sectoren die het hardst worden getroffen.*
- *De uitdaging van het tekort aan talent wordt groter naarmate de omvang van de bedrijven: 71% van de grote bedrijven (≥ 250 werknemers) kan de profielen die ze zoeken niet vinden tegenover 43% van de micro-ondernemingen (<10 werknemers).*
- *Net zoals vorig jaar, zijn competente arbeiders (elektriciens, lassers, enz.) en technici de meest gezochte profielen, gevolgd door specialisten (projectmanagers of juristen). Ook interessant om weten: professionals in de gezondheidszorg - artsen, verpleegkundigen (7e) en leidinggevend en managementfuncties (10e) - bevinden zich eveneens op de lijst van de moeilijkst in te vullen vacatures.*
- *Op globaal niveau, meent 54% van de 44.000 werkgevers moeilijkheden te ondervinden bij het vinden van geschikte talenten, wat de hoogste score is in 12 jaar.*
- *De volledige resultaten en een infografie zijn beschikbaar in het ManpowerGroup Knowledge Center (manpowergroup.be).*

Brussel, 29 januari 2020 – Het tekort aan talent blijft groeien in België en in de rest van de wereld. Dat is de belangrijkste les uit de 13e editie van de wereldwijde enquête van ManpowerGroup naar tekorten aan talent in 44 landen en gebieden, waaronder België. Alle sectoren en bedrijven van elke omvang in de drie regio's van het land ondervinden wervingsmoeilijkheden. Hierdoor zullen bedrijven hun inspanningen moeten verdubbelen om alle talenten aan te trekken en vooral te behouden.

Bedrijf zoekt talent: een uitdaging in de drie regio's van het land

Op nationaal niveau meldt 45% van de 1.000 door ManpowerGroup bevroegde werkgevers problemen te ondervinden bij het invullen van vacatures. Dat is een stijging van 10% ten opzichte van vorig jaar en het hoogste aantal sinds de enquête in 2006 werd gelanceerd.

Op regionaal niveau bereiken talentekorten nooit eerder geziene hoogtes in Vlaanderen (55% - spectaculaire stijging van 17 punten vergeleken met vorig jaar) en in Brussel (43% - een stijging van 8 punten), terwijl ze licht dalen in Wallonië (3 punten lager). In het zuidelijke gedeelte van het land ondervindt meer dan een op de vier werkgevers (27%) moeilijkheden bij hun zoektocht naar gekwalificeerd personeel.

“Uit onze enquête blijkt dat de kloof tussen vraag en aanbod van talent het afgelopen jaar nog groter is geworden”, aldus Philippe Lacroix, Managing Director van ManpowerGroup BeLux. “Er zijn twee redenen voor deze toegenomen tekorten; ten eerste een kwantitatieve factor: de pool van beschikbare kandidaten blijft krimpen door de vergrijzing en het vertrek van de babyboomers. Vervolgens een kwalitatieve factor: de vaardigheden staan onder druk onder invloed van complexere taken en digitalisering. Er zijn geen snelle oplossingen voor op korte termijn. Het verhogen van de activiteitsgraad is een prioriteit in de drie regio's. In dit perspectief zullen bedrijven moeten laten zien dat ze in staat zijn al het beschikbare talent aan te trekken door een echt diversiteitsbeleid te voeren. Maar in een context van een strijd om talent moeten ze vooral innovatief zijn in hun Human Resources Management. Hoe? Door de nadruk te leggen op de opleiding van hun personeel, door hun medewerkers te behouden of door de flexibiliteit van hun structuren te vergroten.”

Geen enkele sector ontsnapt aan de rekruteringsmoeilijkheden

Het zijn de werkgevers in de sector Transport en Logistiek (92%), de Horeca (65%), Openbare diensten, gezondheidszorg, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening (51%) en de Maakindustrie (47%) die het meest worden getroffen door het tekort aan talent. Toch blijft geen enkele sector echt bespaard als we kijken naar het niveau van wervingsproblemen in de minst getroffen sectoren. In de sectoren Groot- en kleinhandel (34%), Bouw (33%) en Financiële instellingen, verzekeringen, vastgoed en diensten (32%) kampt één werkgever op 3 met een tekort aan talent.

De top 10 van knelpuntberoepen nog steeds aangevoerd door de technische beroepen

Zoals bij de vorige edities wordt de top 10 van de jobs waarvoor werkgevers wervingsproblemen ondervinden nog steeds aangevoerd door de technische en handarbeid. Aan de top van de ranglijst staan geschoolde arbeiders (elektriciens, lassers, monteurs), gevolgd door technici (onderhoud, kwaliteitscontrole) en specialisten (projectmanagers of juristen). Chauffeurs en logistieke profielen bezetten de 4e positie. Zoals elk jaar, staan boekhoudkundige en financiële profielen (5e), commerciële medewerkers (6e) en administratieve profielen (9e) in de top 10 van de meest gezochte functies. Drie profielen verschijnen in de top 10: professionals in de gezondheidszorg (7e), bouwsectorprofielen (8e) en leidinggevenden en managementfuncties (10e).

Op regionaal niveau is het, afgezien van overeenkomsten met betrekking tot de technische, administratieve en commerciële medewerkers, noodzakelijk om te wijzen op de moeilijkheid om ingenieurs (8e) en profielen voor de maakindustrie (productieoperatoren) (9e) te vinden in Vlaanderen (8e), callcentermedewerkers (5e) en managementfuncties (8e) in Brussel en professionals in de gezondheidszorg in Wallonië (2e).

De uitdaging van het tekort aan talent wordt groter naarmate de omvang van de bedrijven

Net als vorig jaar zijn het de grote (≥ 250 werknemers) en middelgrote ondernemingen (50 tot 249 werknemers) die zeggen dat ze het meest onder druk staan bij het werven vanwege tekorten, met percentages van 71% en 61%. Het vinden van gekwalificeerd personeel is ook een echte moeilijkheid voor 46% van de kleine bedrijven (10 tot 49 werknemers) en 43% van de micro-ondernemingen (<10 werknemers).

Hoe groot zijn de rekruteringsproblemen in de wereld?

Wereldwijd geeft 54% van de 44.000 werkgevers, die ManpowerGroup ondervraagt in 44 landen en gebieden, aan dat ze moeite hebben met het juiste profiel te vinden. Dat is de hoogste score in 12 jaar, een stijging van 9 punten ten opzichte van 2018 (45%). De tekorten verslechterden in 37 van de 44 bevroegde landen. De landen die het meest lijden aan een tekort van talent op een rijtje: Japan (88%, 1 punt lager), Roemenië (86%, 5 punten hoger) en Taiwan (77%, 1 punt lager). De Verenigde Staten (69%, een stijging van 23 punten) bevinden zich op het niveau van het wereldgemiddelde, terwijl China het minst getroffen land is (16%). Europese landen worden niet gespaard en werkgevers ondervinden wervingsproblemen op meerdere niveaus in Duitsland (64%, een stijging van 13 punten), Italië (47%, een stijging van 10 punten), Spanje (41%, een stijging van 17 punten), Zwitserland (38%, stijging van 5 punten), Nederland (37%, stijging van 13 punten), Frankrijk (36%, stijging van 7 punten) en het Verenigd Koninkrijk (23%, stijging van 4 punten).

De top 10 van knelpuntberoepen in de verschillende regio's van het land

Brussel: top 10 gedomineerd door profielen in de tertiaire sector

In Brussel behoren zes van de moeilijkst in te vullen banen tot de tertiaire sector, wat niet verwonderlijk is gezien de structuur van de arbeidsmarkt. Het zijn ook de specialisten (projectmanagers of juristen) die bovenaan staan. Er zijn verschillende functies die een goede talenkennis vereisen: sales & marketing (4e), klantendienst (5e) en administratieve of secretariële functies (6e). Management en managementposities (9e) en boekhoudkundige en financiële profielen (10e) zijn ook moeilijk te vinden. Net als in de andere regio's van het land staan geschoolde arbeiders (elektriciens, lassers, monteurs) of technici (onderhoud, kwaliteitscontrole) bovenaan op kop met de 2e en 3e positie, terwijl de profielen voor de bouwsector (7e) ook opgenomen zijn in de top 10 van ManpowerGroup. Ten slotte behoren professionals in de gezondheidszorg (artsen of verpleegkundigen) tot de meest gezochte functies in Brussel (8e).

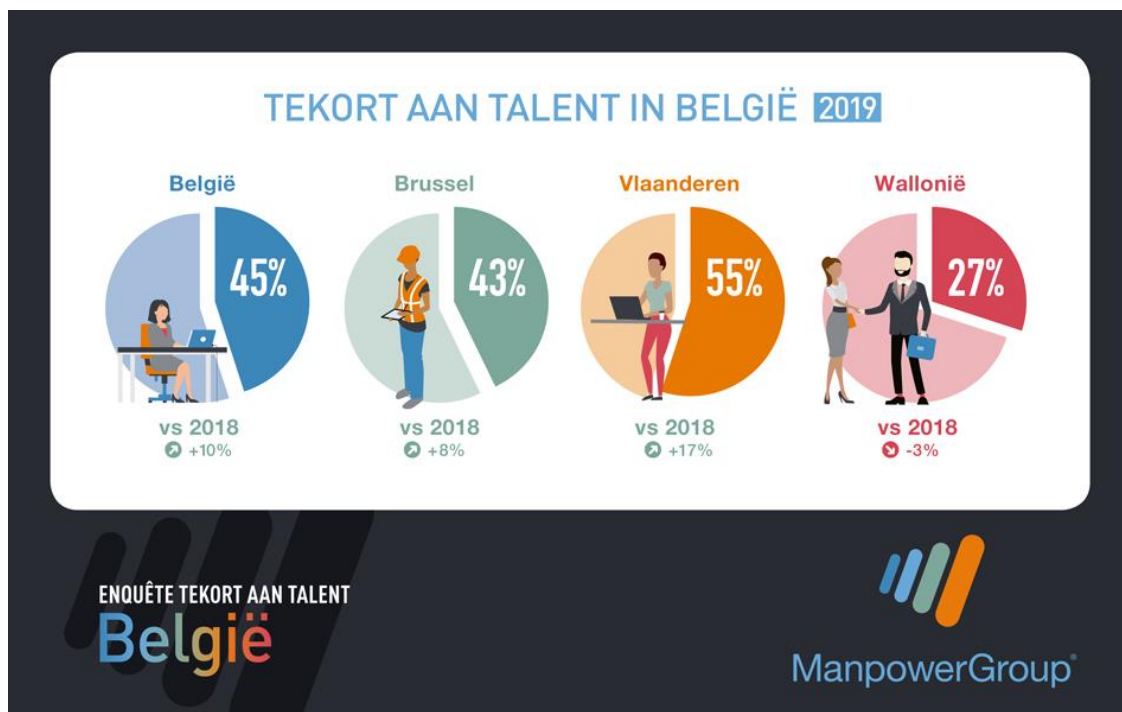
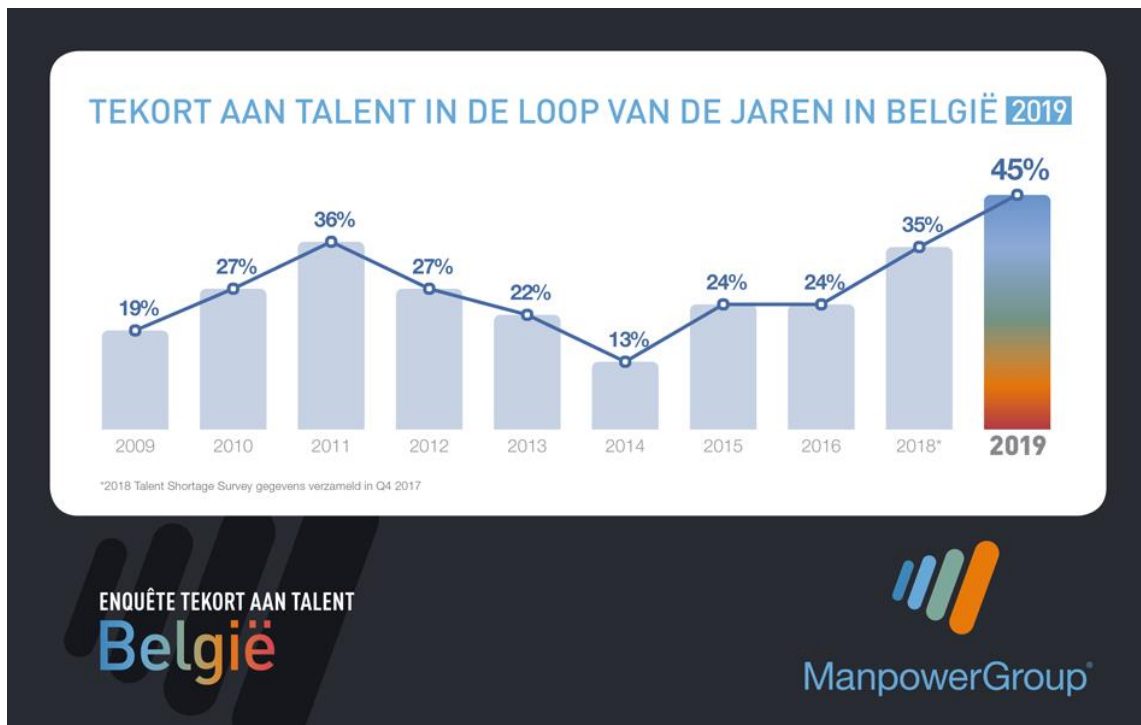
Vlaanderen: tekort aan technische en logistieke profielen

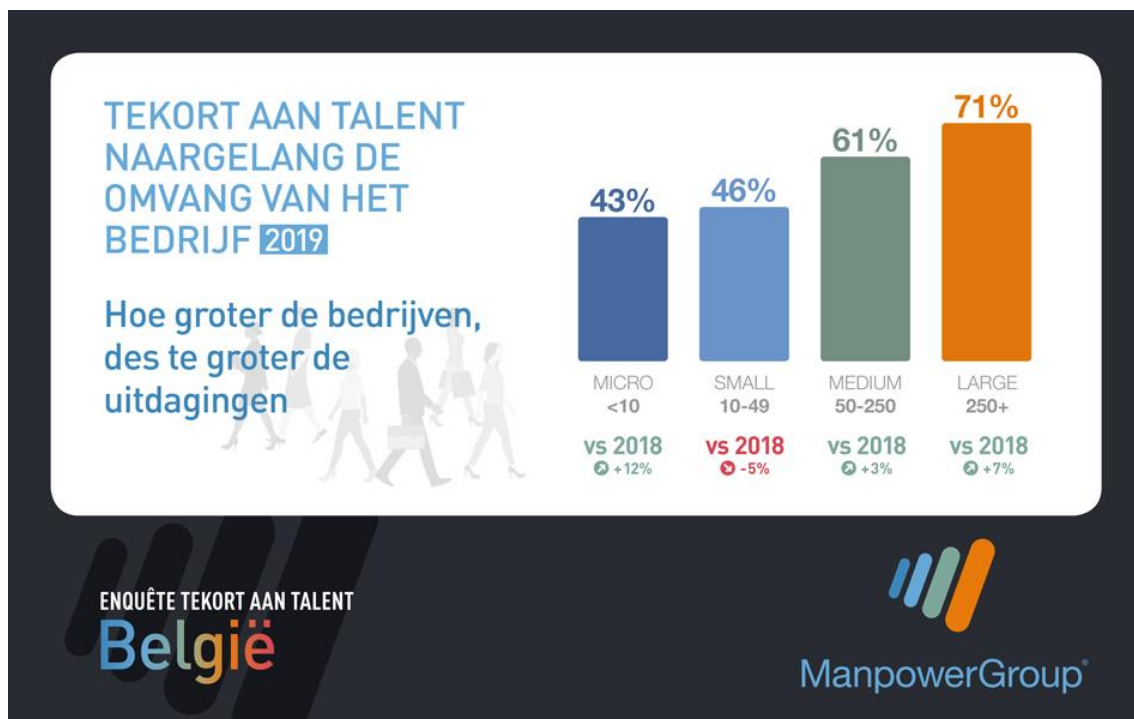
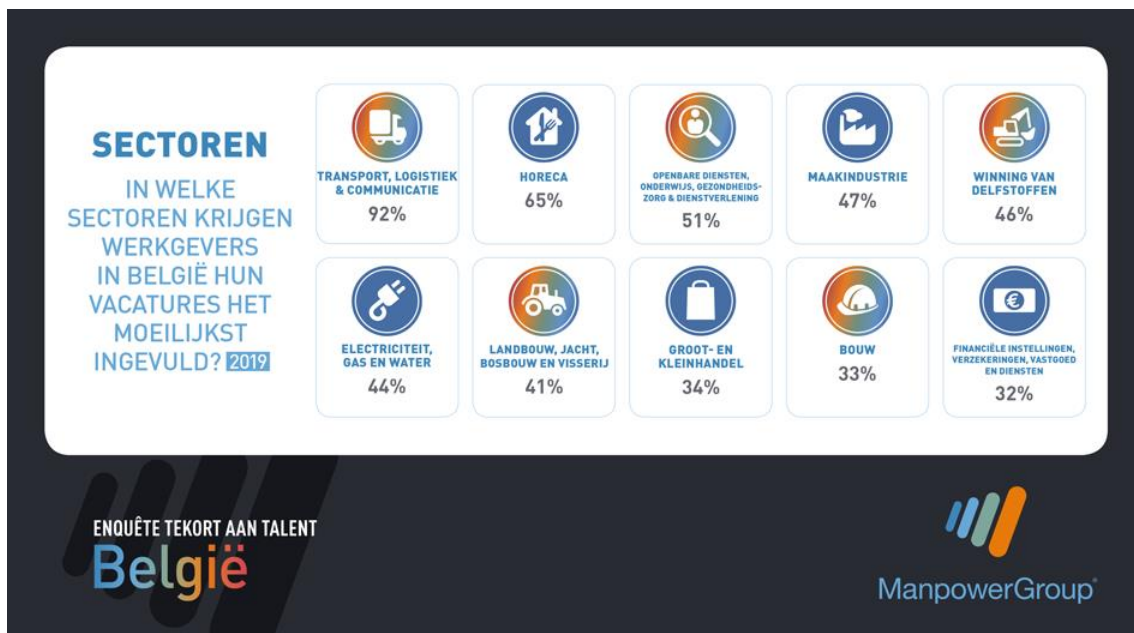
In Vlaanderen wordt de top 10 van ManpowerGroup gedomineerd door de moeilijkheden bij het werven van technische en logistieke profielen. Het is niet verwonderlijk dat de arbeiders op de eerste plaats komen, vóór de logistieke profielen (alle soorten chauffeurs) en de technici (onderhoud en kwaliteitscontrole). Profielen voor de bouwsector (6e), ingenieurs (8e) en profielen voor de maakindustrie (productieoperatoren) (9e) verschijnen in de lijst met kritieke functies. Daarnaast vinden we ook specialisten (projectmanagers, advocaten) op de vierde positie, vóór de sales- en marketingprofielen (5e), de administratieve profielen (7e) en de boekhoudkundige en de financiële profielen (10e).

Wallonië: een breed scala aan knelpuntberoepen

In Wallonië zijn het de boekhoudkundige en financiële profielen die op de eerste plaats komen op de lijst van moeilijk in te vullen vacatures, gevolgd door professionals in de gezondheidszorg. Net als in de andere regio's bezetten technici (3e) en geschoolde arbeiders (4e) de eerste plaatsen van de ranglijst. Nieuw op de lijst, de leidinggevenden en managementfuncties komen op de vijfde plaats te staan. Waalse werkgevers vinden het moeilijk om personeel te vinden dat taalvaardig is, of het nu om administratieve functies (zesde) of operators voor de klantendiensten gaat (tiende). Vanzelfsprekend staan chauffeurs en logistieke profielen ook op de lijst (7e). Ten slotte zijn ook specialisten (projectmanagers of juristen) en werknemers in de bouwsector (9e) nieuw op de lijst.

Grafieken









Least Difficulty		Below Average Difficulty		Average Difficulty		Above Average Difficulty		Most Difficulty	
China	16%	Spain	41%	Colombia	54%	New Zealand	57%	Finland	67%
UK	23%	Australia	41%	Peru	54%	Portugal	57%	USA	69%
Ireland	27%	Singapore	41%			Slovakia	57%	Poland	70%
Norway	33%	Panama	43%			Austria	58%	Hungary	72%
S Africa	34%	Guatemala	43%			Bulgaria	62%	Hong Kong	75%
Czech Republic	35%	Belgium	45%			Slovenia	63%	Croatia	75%
France	36%	Italy	47%			India	63%	Greece	77%
Netherlands	37%	Canada	48%			Sweden	64%	Taiwan	77%
Switzerland	38%	Costa Rica	49%			Germany	64%	Romania	86%
		Argentina	50%			Israel	65%	Japan	88%
		Turkey	51%						
		Brazil	52%						
		Mexico	52%						

Greatest increase compared with 2018 **Greatest decrease compared with 2018**

Voorstelling van de enquête

Naar aanleiding van de 13 editie van zijn enquête over het tekort aan talent, heeft ManpowerGroup in 44 landen en grondgebieden 44.000 werkgevers ondervraagd, waaronder 1.000 in België, om de impact van het tekort aan werkrachten op de juiste markt van de bedrijven te meten. De top 10 van knelpuntberoepen werd opgesteld aan de hand van de antwoorden op basis van een lijst van 150 functies en beroepen. De enquête werd gerealiseerd door InfoCorp.

Publicatiemateriaal

De volledige resultaten van de enquête over het tekort aan talent zijn beschikbaar op onze website www.manpowergroup.be. De volledige resultaten, inclusief rapporten en grafieken, van de 44 deelnemende landen en grondgebieden kunnen in het Workforce Insights Center en op de minisite www.manpowergroup.com/talentshortage gedownload worden.

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 talent dat hen in staat stelt te winnen, te sourcen, beoordelen, ontwikkelen en beheren. We ontwikkelen elk jaar innovatieve HR-oplossingen voor honderdduizenden organisaties door hen bekwaam talent 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 - Manpower®, Experis®, ManpowerGroup® Solutions, FuturSkill®, Proservia™ en Right Management® - creëert aanzienlijk meer waarde voor kandidaten en klanten in 80 landen en gebieden en doet dit al 70 jaar. In 2019 werd ManpowerGroup voor het zeventiende jaar een van Fortune's Most Admired Companies, en voor het tiende jaar een van 's werelds meest ethische bedrijven', wat onze positie als het meest vertrouwde en bewonderde merk in de branche bevestigt. In België won ManpowerGroup de Award 'Best Staffing, Sourcing & Contingent Workforce Management Company' op de HR Excellence Awards 2018. Bent u klaar voor de Human Age 2.0, waarbij talent de hoofdmotor van de economie is? Raadpleeg het ManpowerGroup Knowledge Center → www.manpowergroup.be.

Perscontact ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M: +32 495 24 05 43 – T: +32 2 639 10 81

Gemeenschappenlaan 110, 1200 Brussel - www.manpowergroup.be