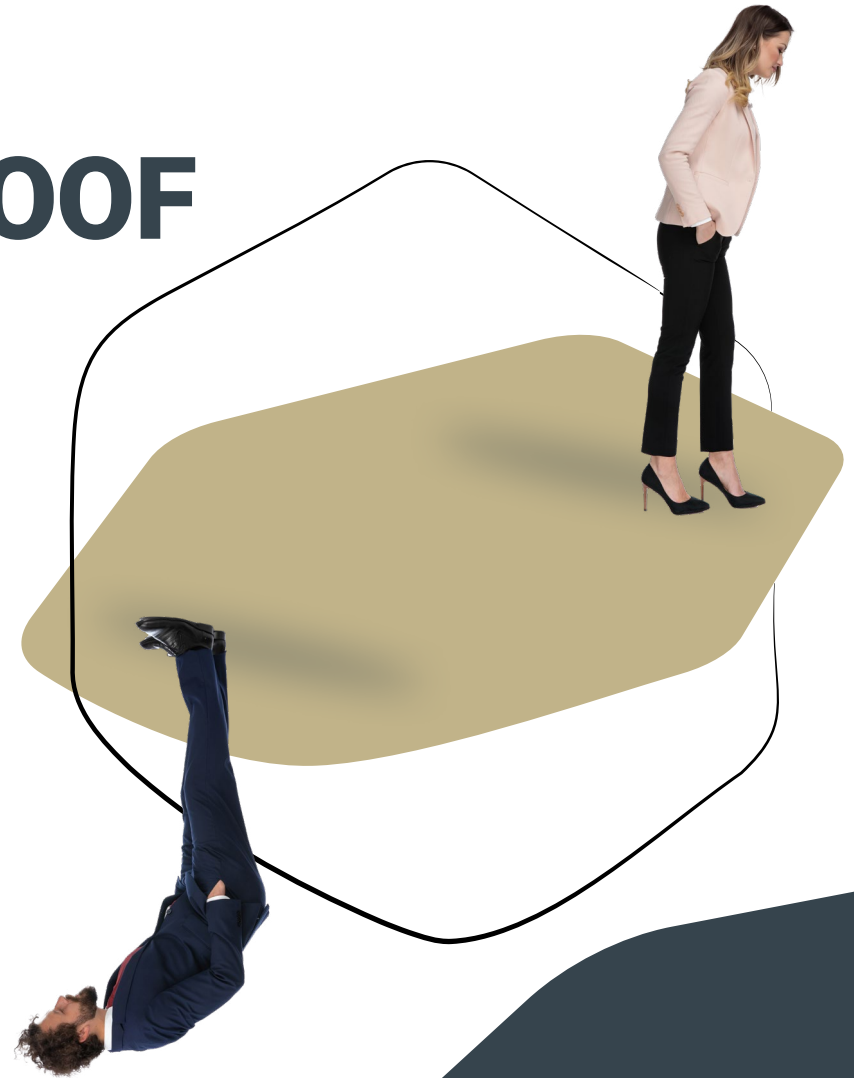


TALENT TRENDS 2024 · BELGIË

DE VERWACHTINGSKLOOF

Wat ONZE exclusieve enquête-inzichten betekenen voor UW strategieën inzake werving en talentbehoud in 2024





Contents

Inleiding door onze CEO, Nicholas Kirk

Wie nam deel aan onze enquête?

Hoe de verwachtingskloof tot uiting komt in...

Salarissen: De vraag naar arbeid neemt toe en de lonen stijgen minder snel

Salarissen



Flexibiliteit: Waarom een goed evenwicht tussen werk en privé een must is

Flexibiliteit



DE&I: Het verschil tussen intentie en impact

DE&I



AI: Bijblijven in veranderende carrières

AI



Conclusie: Hoe kunnen we 'De verwachtingskloof' overbruggen

Over PageGroup

Disclaimer

Het is mogelijk dat het totaal van de percentages in deze gegevens niet precies 100% is. Dit is omdat we nummers afronden zodat ze eenvoudiger te begrijpen zijn.

Er is een verwachtingskloof ontstaan op de werkplek. Hoe kunnen we die overbruggen?

Vorig jaar bleek uit onze toonaangevende Talent Trends-enquête dat er zich een belangrijke verschuiving aan het afspelen was op de arbeidsmarkt die we 'De Onzichtbare Revolutie' noemden. Na de pandemie had een samenloop van factoren geleid tot een subtiele maar transformerende verandering in de dynamiek op de werkvloer. Werknemers gingen meer holistisch denken over de waarde die hun baan toevoegt aan hun leven.

Amper 12 maanden later is er opnieuw sprake van een verandering, met belangrijke gevolgen voor het aanwerven of behouden van talent. Het wordt steeds lastiger om strategieën te vinden die voor alle partijen werken - dit hebben we 'De verwachtingskloof' genoemd.

Eenzijds stellen werknemers steeds meer eisen, die veel verder gaan dan een goed salaris en flexibiliteit. Anderzijds staan werkgevers onder grote druk in een economisch en politiek onzekere wereld, wat het moeilijker maakt voor beide partijen om elkaar te vinden.

Om hier dieper op in te gaan, spraken we in het kader van onze Talent Trends-enquête 2024 wereldwijd met 50.000 werknemers, om in kaart te brengen hoe werknemers zich echt voelen en welke inzichten voor werkgevers van cruciaal belang zijn.

Enkele van de belangrijkste bevindingen:

- Hoewel de loonstijging wereldwijd vertraagt door de economische druk waar werkgevers mee te maken hebben, verwachten werknemers nog steeds hogere salarissen om gelijke stap te houden met de stijgende kosten van levensonderhoud en om zich gewaardeerd te voelen voor hun bijdrage.
- Flexibiliteit is een belangrijk aandachtspunt geworden nu werkgevers worstelen met het implementeren van hybride werkmodellen en een beleid dat zowel aansluit op de bedrijfsbehoeften als op de wensen van het personeel.
- Met vijf generaties op de werkvloer, is het complexer dan ooit om te zorgen voor een dynamische en inclusieve cultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn.
- Generatieve AI is niet langer een toekomstgericht concept. Het beïnvloedt nu al de werkomgeving en de loopbaankeuzes van mensen en voegt een extra laag complexiteit toe aan de talentenmarkt.

De 'Verwachtingskloof' zien we terug in alle aspecten van de moderne werkplek en onderstreept het belang van het afstemmen van verwachtingen om een productieve en echt inclusieve werkomgeving te stimuleren.

Op de volgende pagina's geven we inzichten en tips om de kloof te overbruggen, inclusieve culturen te stimuleren en met vertrouwen door het veranderende werklandschap te navigeren.

Door gebruik te maken van onze kracht als wereldwijd wervingsbureau en onze eigen gegevens en technologie, bieden we onze klanten waardevolle expertise, marktkennis en inzichten en fungeren we als betrouwbare partner bij het aanpakken van de huidige complexe personeelsvraagstukken.

Met een aanwezigheid in 37 markten wereldwijd, staat ons team van gespecialiseerde consultants klaar om u te helpen navigeren door complexe personeelsvraagstukken. We zijn bereikbaar via telefoon, videogesprek of e-mail, of [klik hier](#) om teruggebeld te worden.

Ik wens u veel plezier bij het lezen van het rapport.



Nicholas Kirk
CEO, PageGroup

Aandacht voor de verwachtingskloof

Belangrijkste verwachtingen die duidelijk werden in onze Talent Trends-enquête

1. Flexibiliteit is een must-have

Belgische werknemers hechten veel belang aan flexibiliteit, waaronder hybride werkpraktijken en de autonomie om hun eigen werkuren te organiseren.

2. Werknemers en werkzoekenden willen een inclusieve werkomgeving

Belgische bedrijven moeten zich blijven richten op het opbouwen van een inclusieve cultuur waarin iedereen zich kan ontplooiën.

3. AI is niet meer weg te denken en medewerkers bereiden zich voor op de impact

De helft van de Belgische werknemers denkt dat AI de rest van hun carrière zal bepalen.



16.000

deelnemers aan de enquête in Europa

549

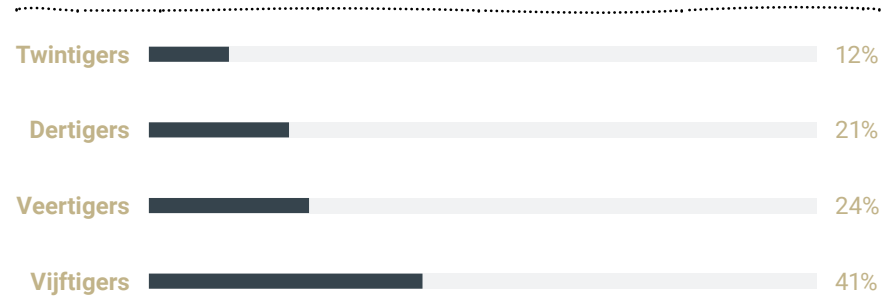
deelnemers aan de enquête in België

Talent Trends behoort wereldwijd tot de meest gedegen en uitgebreide werkplekenenquête in zijn soort

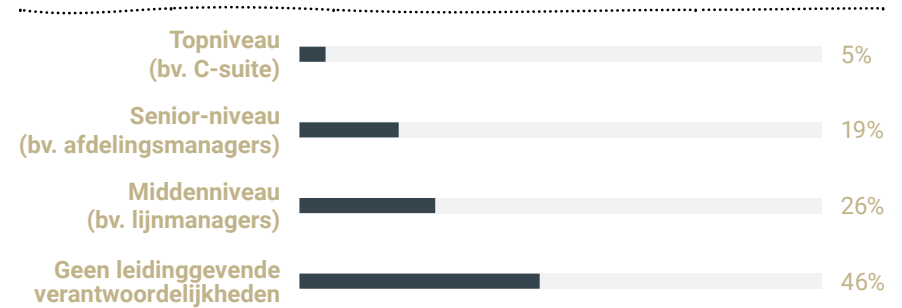


Wie nam deel aan onze enquête?

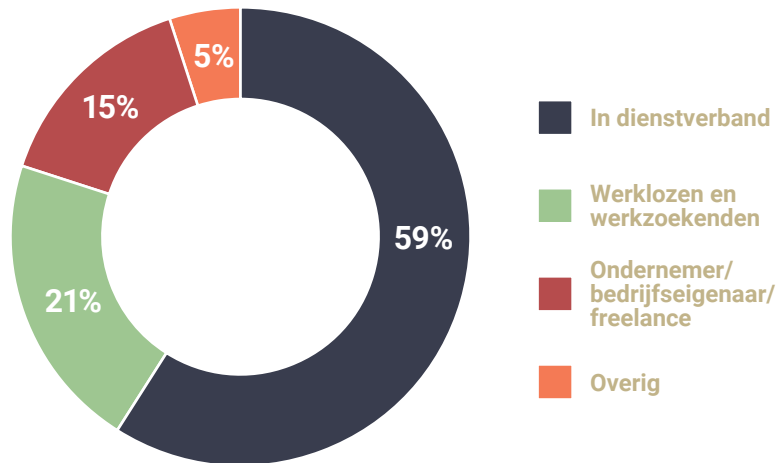
LEEFTIJD



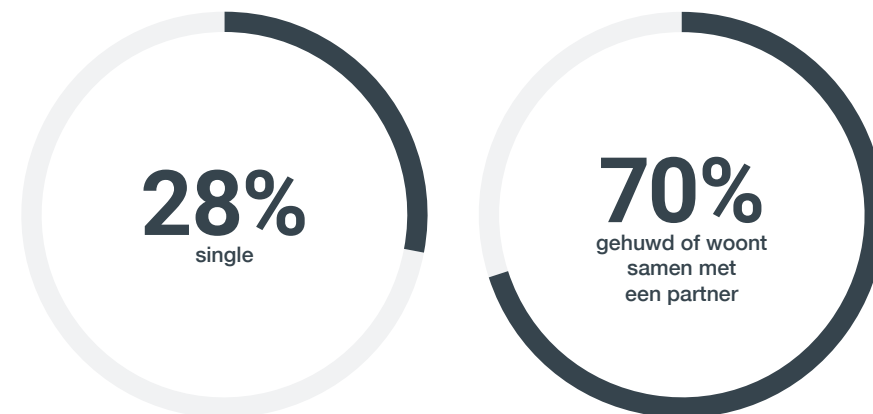
MANAGEMENTVERANTWOORDELIJKHEDEN



WERKSTATUS



RELATIE- EN FAMILIEDEMOGRAFIE





De verwachtingskloof op het gebied van... Salaris

De vraag naar arbeid neemt toe en
de lonen stijgen minder snel



Salaris is (nog steeds) koning

Maar is de vraag naar hogere lonen nog steeds realistisch?

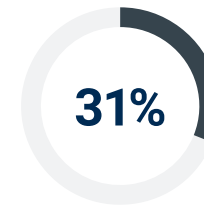
Zijn Belgische werknemers bij de gelukkigste van Europa?

Op het eerste zicht lijkt het zo. De werktevredenheid ligt hier hoger dan het Europese gemiddelde, met 2 op de 5 werknemers die actief op zoek zijn naar een nieuwe job. België is ook minder ontevreden over het salaris dan de meeste van zijn buurlanden.

Maar als we dieper in de gegevens duiken, komt een complexer beeld naar voren. Het percentage werknemers dat ontevreden is over hun salaris is gestegen sinds ons Talent Trends-rapport van 2023 - een waarschuwingsteken voor werkgevers, die hun salarisstrategieën misschien moeten heroverwegen om ze af te stemmen op wat hun werknemers verwachten.

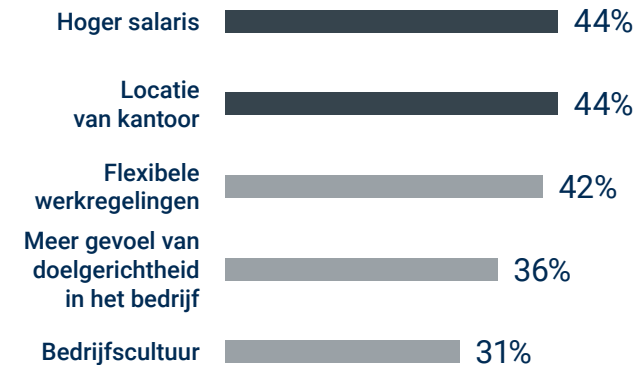
Ondanks deze toenemende ontevredenheid over het loon, heeft slechts ongeveer één derde van de Belgische werknemers onlangs geprobeerd te onderhandelen over een loonsverhoging. Nog verontrustender is dat een kwart van de Belgische werknemers nog nooit een loonsverhoging heeft ontvangen, vergeleken met slechts 1 op de 5 in heel Europa. Dit suggereert dat Belgische werkgevers misschien trager dan hun Europese burens de bijdragen van hun werknemers erkennen en belonen. Als hier niets aan wordt gedaan, kan dit leiden tot een golf van ontevredenheid en het vertrek van werknemers, omdat degenen die zich ondergewaardeerd voelen op zoek gaan naar betere kansen.

Voor Belgische werkgevers is de boodschap duidelijk: salaris blijft een essentieel instrument om toptalent aan te trekken en te behouden. Ongeveer de helft van de ondervraagde bedrijven is het ermee eens dat het de belangrijkste factor is in de beslissing van een kandidaat, en een derde ziet het als vitaal voor het behoud van werknemers, ook al komt het net onder werk-privébalans en erkenning. Bij het bespreken van methoden om talent te behouden, is het echter duidelijk dat salaris niet de belangrijkste factor is voor bedrijven binnen de EU. Om talent te behouden staan factoren zoals erkenning en werk-privébalans zelfs nog hoger dan salaris.

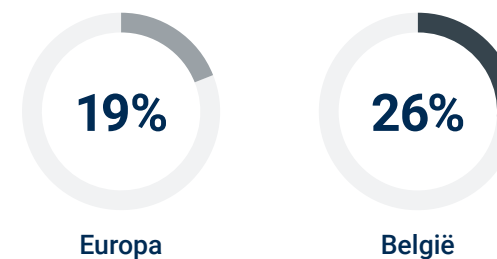


van de Belgische werknemers zijn ontevreden met hun salaris in vergelijking met 26% vorig jaar

Top 5 factoren bij het accepteren van of solliciteren naar een functie



Percentage werknemers dat nooit een loonsverhoging heeft ontvangen





SALARISGIDS

Wat moet u echt betalen?

Bekijk onze Salarisgids voor de meest recente informatie over de belangrijkste sectoren en bedrijfstakken in uw markt

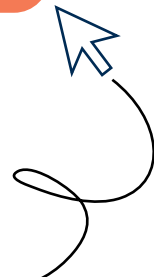
Bent u een professional op zoek naar een nieuwe kans of wilt u gewoon weten of het tijd is om (opnieuw) te onderhandelen over uw salaris?

Hebt u als bedrijf of HR-professional moeite met het aantrekken of behouden van talent?

Moeilijk te vinden profielen, sectoren die het meest betalen, veelgevraagde vaardigheden, nieuwe verwachtingen van kandidaten... onze rekruteringsexperts hebben meer dan 10 sectoren en meer dan 150 beroepen grondig geanalyseerd om het antwoord te vinden.

België is het enige land dat een wettelijke index implementeert. Ga dieper in op dit onderwerp in onze Salarisgids.

KLIK HIER



Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI





De verwachtingskloof op het gebied van.... Flexibiliteit

Flexibiliteit: Waarom een goed evenwicht
tussen werk en privé een must is



Werk-privébalans en flexibiliteit: inzicht in de nuances

Met hogere salarissen haalt u weliswaar nieuw personeel binnen, maar eenmaal binnen veranderen de zaken

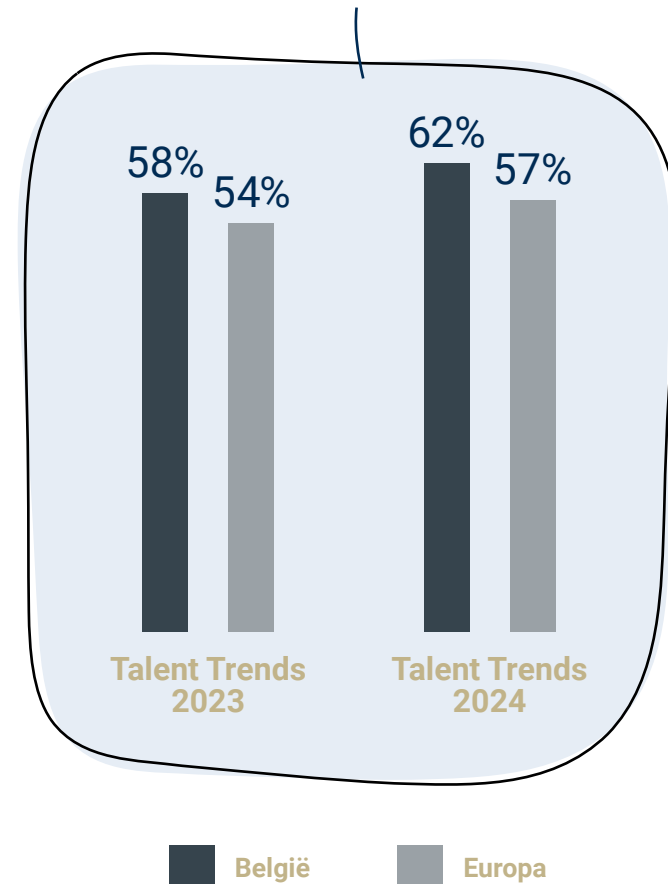
Hoewel het salaris meestal de grootste zorg is voor Belgische werkzoekenden, veranderen de prioriteiten zodra ze hun draai gevonden hebben in hun nieuwe baan. De werk-privébalans wordt het belangrijkste voor werkgeluk - zelfs meer dan het salaris.

Belgische werkzoekenden hechten veel belang aan flexibiliteit - 4 op de 10 vinden dit essentieel bij het kiezen van een baan. Ze zien flexibiliteit echter niet als hetzelfde als werk-privébalans. In plaats daarvan willen werknemers een gezond evenwicht over de hele lijn en zien ze flexibiliteit als één van de middelen om dat te bereiken. Bovendien zouden 3 op de 5 Belgische werknemers een promotie afslaan om hun welzijn te beschermen - iets boven het Europese gemiddelde.

Voor Belgische werkgevers betekent dit dat het tijd is om zich te concentreren op het bieden van een echte werk-privébalans. Flexibele opties zoals hybride werk (dat 63% van de Belgen al heeft) en flexibele uren zijn essentieel, maar het gaat om meer dan dat. Bedrijven moeten een cultuur creëren waarin de tijd van mensen wordt gerespecteerd, pauzes worden aangemoedigd en algemeen welzijn een prioriteit is.

Bedrijven die het verschil begrijpen tussen eenvoudige flexibiliteit en een echte werk-privébalans, zullen diegene zijn waar werknemers het gevoel hebben dat ze goed werk kunnen leveren en toch een leven hebben buiten het kantoor. Dit leidt tot gelukkigere en loyalere werknemers en een sterker bedrijf in het algemeen.

Percentage Belgische werknemers dat welzijn belangrijker vindt dan promotie



Flexibiliteit: Een doorslaggevende factor voor Belgische werknemers

Nu flexibiliteit steeds belangrijker wordt, moeten werkgevers meebewegen om talent aan te trekken en te behouden

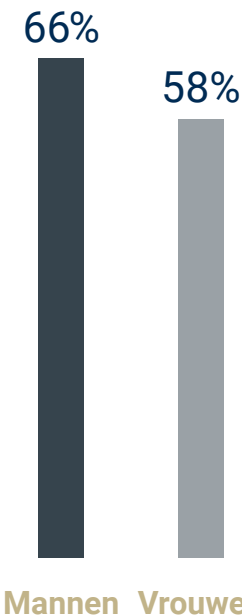
U zou verwachten dat werknemers op senior niveau het vaakst op zoek zijn naar hybride en thuiswerkflexibiliteit. Maar in België is dat niet het geval. Werknemers die minder dan vijf jaar in hun functie zitten, zijn zelfs nog gretiger naar deze optie. Deze bevinding, samen met het feit dat meer dan 7 op de 10 Belgische werknemers over het algemeen flexibiliteit wensen, wijst op een significante verschuiving naar het prioriteren van een werk-privébalans op alle ervaringsniveaus.

Flexibiliteit is zo belangrijk dat 4 op de 10 werkzoekenden het als essentieel beschouwen wanneer ze een nieuwe functie overwegen. Werkgevers die de beste mensen willen aantrekken, moeten prioriteit geven aan flexibiliteit.

Eén manier waarop dit al gebeurt, is door middel van hybride werkopties. Meer dan 6 op de 10 Belgische werknemers hebben deze formule, die thuiswerken combineert met tijd op kantoor.

Dat is ruim boven het Europese gemiddelde, maar er moet nog veel meer gebeuren. Om verder te bouwen op dit momentum, moeten Belgische bedrijven duidelijke verwachtingen scheppen door een transparant beleid te ontwikkelen rond flexibele uren, regelingen voor werken op afstand en het vinden van een evenwicht tussen individuele en teambehoeften. Het is ook van cruciaal belang om managers op te leiden en hen de vaardigheden aan te leren om hybride teams te managen zodat iedereen zich gezien en gesteund voelt. Tot slot moeten organisaties flexibiliteit vieren door succesverhalen in de schijnwerpers te zetten en werknemers te erkennen die uitblinken in het gebruik van flexibele werkopties om hun productiviteit en werk-privébalans te maximaliseren.

Wie is het meest geneigd om in een hybride regeling te werken?



Mensen die minder dan 5 jaar in hun functie werken, werken vaker in een hybride regeling



Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI



Het kantoor is (opnieuw!) aan het veranderen

Belgische werknemers gaan terug naar kantoor, maar om andere redenen dan de rest van Europa

België heeft hybride werken omarmd, maar het laatste jaar is er een duidelijke verschuiving terug naar kantoor. Meer dan een derde van degenen die hybride werken, zegt dat ze nu meer tijd op kantoor doorbrengen dan een jaar geleden. Waarom gebeurt dit en waarin verschilt dit van de rest van Europa?

In België zijn meer face-to-face vergaderen (aangehaald door 1 op 3 respondenten) de belangrijkste reden dat mensen terugkeren. Dit doet vermoeden dat deze verandering natuurlijker aanvoelt, gebaseerd op de behoeften van het werk en de waarde van het persoonlijk ontmoeten van mensen. In Europa zijn het vaker veranderingen in het bedrijfsbeleid en strengere regels die mensen terug naar het kantoor duwen.

Ook collega's zijn belangrijk. Ongeveer een kwart van de Belgen zegt dat ze meer naar kantoor gaan omdat hun collega's er zijn. Een gelijkaardig deel zegt zich geïsoleerd te voelen als ze te vaak van thuis uit werken. Deze gegevens benadrukken hoe belangrijk de sociale kant van werk is en hoe belangrijk een gemeenschapsgevoel is.

Om op deze trends in te spelen, moeten bedrijven waar mogelijk flexibel blijven en werknemers een stem geven in hoe en waar ze het beste kunnen werken. Verbondenheid aanmoedigen is ook belangrijk. Dit kan betekenen regelmatige persoonlijke bijeenkomsten, leuke virtuele teamevenementen of het gebruik van samenwerkingstools die mensen helpen om de hele werkdag met elkaar in contact te staan, zelfs in een hybride opstelling.

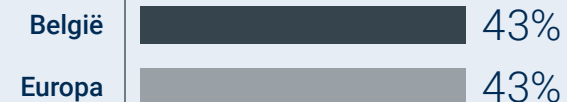
Werken meer van op kantoor dan 12 maanden geleden



Werken meer thuis dan 12 maanden geleden



Werken in dezelfde regeling als 12 maanden geleden



Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI



9-tot-5 is niet langer de enige manier

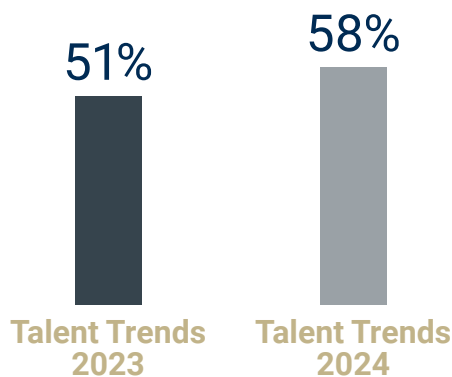
Belgische werknemers willen meer controle over hun carrière, wat betekent dat er verder moet worden gekeken dan de traditionele patronen

Flexibiliteit gaat niet alleen over waar u werkt; het gaat over hoe. Steeds meer Belgen zijn geïnteresseerd in alternatieven voor de standaard voltijdse baan, die meer vrijheid en controle bieden.

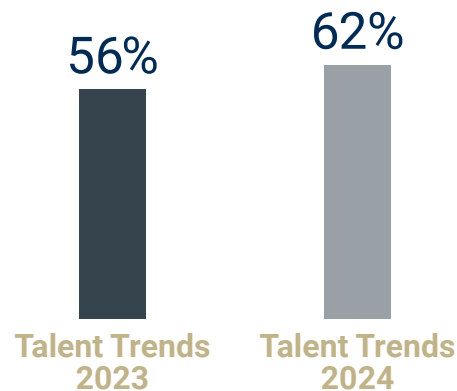
Tijdelijk werk via uitzendkantoren wordt steeds populairder, met bijna 6 op de 10 Belgische werknemers die bereid zijn om het te proberen. Dat is ongeveer de helft van de ondervraagden in Talent Trends 2023. Meer dan de helft is ook bereid om freelancen of werken als zelfstandige/interim manager te overwegen, een aanzienlijke stijging ten opzichte van vorig jaar. Mannen, de jongere generatie (met name Generatie Z) en degenen die hun huidige baan nog niet zo lang hebben, zullen eerder een dergelijke functie overwegen. Dit toont de honger van Belgische werknemers om iets nieuws te beginnen en hun eigen baas te zijn. Betekent dit dat er een nieuwe trend aan het ontstaan is, vooral bij de jongere generatie?

Natuurlijk verkiezen sommige mensen nog steeds de stabiliteit van een traditionele baan en de voordelen ervan. De sleutel is dat werkgevers een mix aanbieden en mensen ondersteunen in de werkstijl die het best bij hen past. Deze flexibele aanpak zorgt voor een divers en veerkrachtig personeelsbestand.

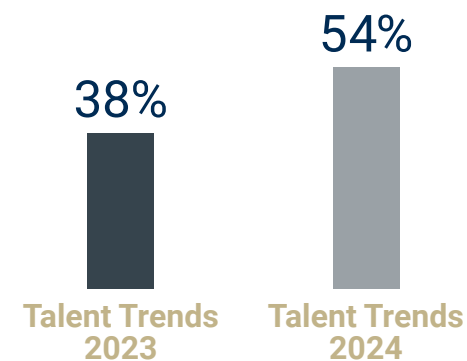
Zou een tijdelijke functie via een uitzendkantoor overwegen



Zouden een contracten met een bepaalde duur overwegen



Zouden freelancen of zelfstandige/interim manager werken overwegen





CONCLUSIES EN TIPS

Flexibility

Flexibiliteit is een topprioriteit: Voor de meeste Belgische werknemers zijn controle over hun werkuren en de mogelijkheid om thuis te werken de belangrijkste aspecten van een flexibele werkplek.

Hybride werken is de norm: Met 63% van de Belgische werknemers die genieten van een hybride opstelling, riskeren bedrijven die dit niet aanbieden achterop te geraken in de talentenjacht.

Persoonlijke ontmoetingen zijn nog steeds belangrijk: De terugkeer naar kantoor in België wordt vooral gedreven door de behoefte aan persoonlijke vergaderingen en samenwerking. Zorg voor een evenwicht tussen thuiswerken en face-to-face interactie.

Bied een verscheidenheid aan werkregelingen aan: Van tijdelijke functies tot freelancen/interim management, Belgische werknemers zijn op zoek naar alternatieven voor het traditionele 9-tot-5-werk. Bied een waaier aan opties om divers talent aan te trekken.

Individuele keuze ondersteunen: Erken dat verschillende mensen goed gedijen in verschillende werkregelingen. Stimuleer een cultuur die werknemers ondersteunt bij het vinden van de juiste baan die past bij hun behoeften en ambities.

Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI





De verwachtingskloof op het gebied van.... DE&I

Het verschil tussen intentie
en impact



DE&I: Een reis naar authentieke inclusie

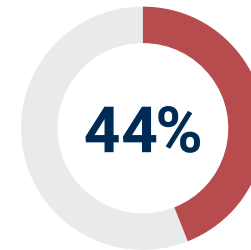
Let niet op de modewoorden: de kloof overbruggen tussen DE&I-doelen en de realiteit

Hoewel België voorop loopt ten opzichte van een groot deel van Europa in cruciale DE&I-indicatoren - met een groter gevoel van inclusie en meer professionals die het gevoel hebben dat ze authentiek kunnen zijn op het werk - vindt een duidelijke meerderheid dat er nog een weg te gaan is. Het creëren van werkplekken waar iedereen zich echt gewaardeerd voelt, vraagt onze voortdurende aandacht.

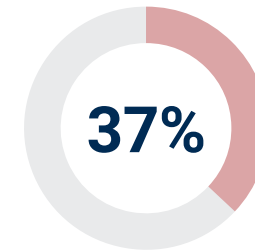
De verschuiving tijdens de pandemie naar hybride werkmodellen is weliswaar goed voor de flexibiliteit maar heeft het voor bedrijven in heel België moeilijker gemaakt om een echt inclusieve cultuur te bevorderen. Omdat werknemers minder tijd fysiek samen doorbrengen, is het creëren van een gevoel van eenheid en begrip tussen verschillende teamleden een grotere uitdaging geworden. Daar komt nog bij dat, met een ongekend aantal van vijf generaties op de werkvloer, het voldoen aan ieders behoeften en verwachtingen complexer is dan ooit.

Om deze uitdagingen aan te gaan, moeten bedrijven echt werk maken van inclusie - dit kan betekenen evenementen organiseren om diversiteit te vieren en mensen te helpen verschillende culturen te begrijpen. Ze moeten ook ruimte maken (zowel online als persoonlijk) voor informele chats en teambuilding, wat helpt om een gemeenschapsgevoel op te bouwen, zelfs als niet iedereen altijd op kantoor is. Tot slot is het belangrijk om de manier van communiceren aan te passen om ervoor te zorgen dat berichten verschillende generaties effectief bereiken. Gebruik een mix van tools (zoals e-mail, videogesprekken en messaging-apps) en bied misschien zelfs trainingen aan over hoe u communiceert op een manier waarbij iedereen betrokken is.

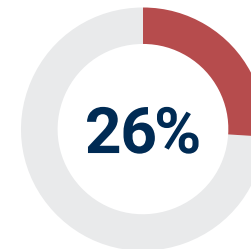
Mensen die het gevoel hebben dat ze hun authentieke zelf kunnen zijn op het werk



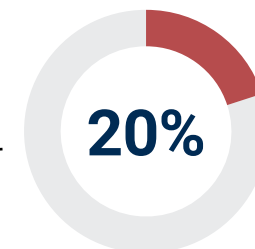
België



Europa



zijn van mening dat hun werkplek inclusief is



Zijn van mening dat hun leidinggevende team divers is



Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI



Discriminatie: Een voortdurende strijd

Achter de nummers: de persoonlijke impact van vooroordelen op de werkvloer

Helaas blijft discriminatie een probleem op de werkvloer in heel België, net als in de rest van Europa. De soorten discriminatie waarmee mensen hier te maken krijgen, kunnen echter iets verschillen van het gemiddelde. In België is leeftijdsdiscriminatie het grootste probleem, op de voet gevolgd door discriminatie op basis van ras. Discriminatie op grond van geslacht is nog steeds een ernstig probleem, maar het komt hier iets minder vaak voor dan in Europa in het algemeen.

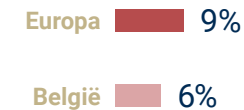
Zelfs met de geboekte vooruitgang is het essentieel om eerlijk te zijn over de uitdagingen die blijven bestaan. De helft van de Belgische werknemers vindt het voorkomen van leeftijdsdiscriminatie essentieel, maar een slechts iets groter aantal vindt dat hun werkgever het goed doet op dit gebied. Er is een kloof tussen wat mensen willen en wat ze ervaren.

Belgische bedrijven moeten verder gaan dan het voorkomen van openlijke discriminatie. De subtiele, alledaagse microagressies - zoals grappen over iemands leeftijd of minachtende opmerkingen over vrouwen - kunnen net zo schadelijk zijn voor een inclusieve werkcultuur. Deze gedragingen, die vaak geworteld zijn in onbewuste vooroordelen, ondermijnen de inspanningen om een echt rechtvaardige omgeving te creëren.

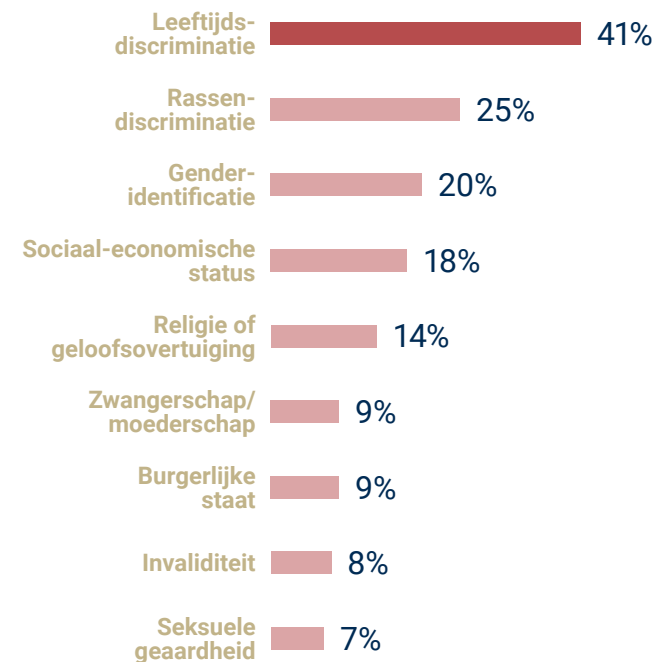
Vrouwen in België staan voor hun eigen uitdagingen. Ze zijn ongelukkiger dan mannen over inspanningen rond zaken als het dichten van de loonkloof of het creëren van een meer inclusieve omgeving. Hieruit blijkt dat bedrijven meer moeten doen dan de basisbeginselen op het gebied van gendergelijkheid. Ze moeten ervoor zorgen dat vrouwen echte kansen krijgen om door te stromen naar leidinggevende posities en dat ze hetzelfde betaald krijgen als mannen voor hetzelfde werk.

Goed nieuws is dat mannen en vrouwen even tevreden zijn over de inspanningen om meer vrouwen in leidinggevende posities te krijgen. Belgische werkgevers moeten echter gefocust blijven op het opbouwen van een werkomgeving waar iedereen zich gerespecteerd voelt en een echte kans op slagen heeft, ongeacht leeftijd, ras, geslacht of wat dan ook.

% gemarginaliseerd of gediscrimineerd op het werk



Discriminatie per type



Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI



De rapportagekloof

Wanneer zwijgen boekdelen spreekt

Met slechts 4 op de 10 van de getroffen personen die daadwerkelijk melding doet van discriminatie, is de terughoudendheid om discriminatie te melden veelzeggend. Deze terughoudendheid is een duidelijk teken dat bedrijven betere ondersteuning moeten bieden om ervoor te zorgen dat ieders stem wordt gehoord en gewaardeerd.

Jonge werknemers, vooral twintigers, en vrouwelijke werknemers, zijn bereid om de gevestigde orde uit te dagen, wat wel eens een eerste stap in de goede richting zou kunnen betekenen. Door deze stemmen te betrekken bij het vormgeven van DE&I-strategieën - van enquêtes en focusgroepen tot mentorschapsprogramma's - kunnen zinvolle veranderingen worden gestimuleerd en een cultuur van vriendschap en inclusiviteit worden bevorderd.



Slechts **40%** van de getroffen personen maakt daadwerkelijk melding van discriminatie

Salarissen

Flexibiliteit

DE&I

AI



CONCLUSIES EN TIPS

DE&I

Overbrug de kloof tussen intenties en realiteit: Hoewel Belgische bedrijven vooruitgang hebben geboekt op het gebied van DE&I, is er nog steeds een kloof tussen doelstellingen en dagelijkse ervaringen. Focus op het vertalen van goede bedoelingen naar tastbare, voelbare verbeteringen voor alle medewerkers.

Maak korte metten met leeftijdsdiscriminatie: Leeftijdsvooroordelen zijn de meest voorkomende vorm van discriminatie op Belgische werkplekken en vereisen daarom specifieke aandacht. Informeer werknemers over de impact van leeftijdsdiscriminatie en creëer een omgeving waarin ieders bijdrage wordt gewaardeerd, ongeacht de generatie.

Empowerment van vrouwen op alle niveaus: Hoewel er vooruitgang is geboekt om meer vrouwen in leidinggevende functies te krijgen, moeten Belgische bedrijven zich ook richten op het dichteren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen en het bevorderen van meer gelijkheid en inclusie voor vrouwen in de hele organisatie.

Creëer een cultuur van psychologische veiligheid: Met slechts 4 op de 10 werknemers die discriminatie melden, moeten Belgische werkplekken een omgeving creëren waarin mensen zich veilig voelen om hun mond open te doen. Stimuleer een open dialoog, zorg voor robuuste rapportagemechanismen en onderneem snel actie om problemen aan te pakken.

DE&I-strategieën aanpassen aan het hybride tijdperk: Nu hybride werken de norm is geworden, moeten Belgische bedrijven nieuwe manieren vinden om inclusieve culturen op te bouwen in verspreide teams. Dat kan meer doelbewuste virtuele interacties, inclusieve digitale communicatienormen en mentorschapsprogramma's op afstand inhouden.

Metten, leren en verbeteren: Beoordeel regelmatig de impact van uw DE&I-inspanningen door middel van personeelsenquête's en focusgroepen. Gebruik deze inzichten om uw aanpak te verfijnen en ervoor te zorgen dat u zinvolle vooruitgang boekt op weg naar een echt inclusieve werkplek.

Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI



De verwachtingskloof op het gebied van... AI

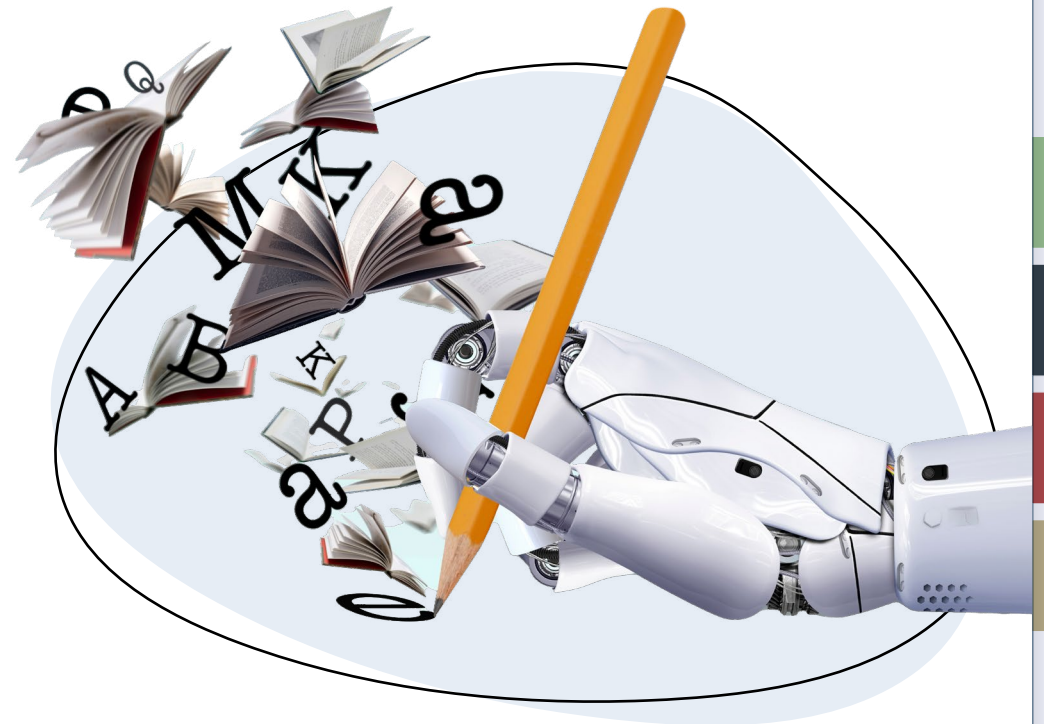
Bijblijven in veranderende carrières



Artificiële intelligentie op de werkplek: De toekomst is nu

Jonge werknemers in België omarmen de nieuwe technologie

De arbeidsmarkt ondergaat een seismische verschuiving met de komst van AI-tools zoals ChatGPT, die een revolutie teweegbrengen in de manier waarop we ons werk doen en loopbanen een nieuwe vorm geven. Deze transformatie geeft werknemers krachtige nieuwe tools en moedigt bedrijven aan om deze veranderingen te omarmen om de productiviteit te verhogen. Tegelijkertijd moeten ze navigeren door ethische en wettelijke grenzen, zoals de bescherming van persoonsgegevens en het respecteren van intellectuele eigendomsrechten.



Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI



België: Een van de pioniers op het gebied van artificiële intelligentie in Europa

Tempo bepalen voor de AI-revolutie op het continent

België zet grote stappen in de adoptie van AI: meer dan een kwart (27%) van de professionals gebruikt AI al in hun huidige functie. Hiermee ligt België iets voor op het Europese gemiddelde (23%), wat aantoont dat het land klaar is om deze transformatieve technologie te omarmen.

AI is echter niet voor iedereen in België hetzelfde. Jongere werknemers – vooral twintigers – zijn eerder geneigd om AI te gebruiken in hun baan. Dit onthult een generatiekloof in AI-vaardigheden, en er is werk aan de winkel om ervoor te zorgen dat iedereen klaar is voor een werkomgeving met AI.

AI zorgt er ook voor dat mensen anders over hun carrière gaan denken. Jongere professionals – vooral twintigers en dertigers – zijn zich het meest bewust van de impact op de toekomst van werk. Mensen die er meer voor openstaan om van baan te veranderen, zien ook hoezeer AI het potentieel heeft om hun carrière te veranderen.

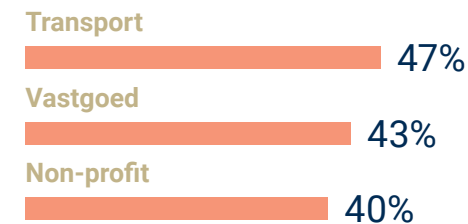
Dit is zowel een uitdaging als een kans voor bedrijven in België. Ze moeten de AI-kloof overbruggen tussen oudere en jongere werknemers en tussen verschillende bedrijfstakken. Dit betekent investeren in training, het normaliseren van voortdurend bijleren en mensen echte praktijkervaring met AI geven.

Aan de andere kant bieden het enthousiasme en de bereidheid van jongere professionals en mensen die openstaan voor nieuwe functies een unieke kans. Door deze energie aan te wenden en gerichte ondersteuning te bieden, kunnen Belgische bedrijven een personeelsbestand kweken dat niet alleen voorbereid is op de AI-revolutie, maar ook enthousiast is om voorop te lopen.

Top 3 sectoren voor AI-implementatie in Europa



Onderste 3 sectoren voor AI-implementatie in Europa





CONCLUSIES EN TIPS

AI

Omarm de AI-revolutie: AI komt er niet aan; AI is al hier. Help werknemers AI-tools te vinden die ze dagelijks kunnen gebruiken om hun werk beter te doen en nieuwe ideeën te ontwikkelen.

Overbrug de generatiekloof op het gebied van AI: Pak de kloof tussen jongere en oudere werknemers aan bij het invoeren van AI. Ontwikkel gerichte trainingsprogramma's die inspelen op de behoeften en leerstijlen van verschillende leeftijdsgroepen, zodat iedereen de kans krijgt om zich bij te scholen en relevant te blijven in het AI-tijdperk.

Maak gebruik van het enthousiasme van de vroege gebruikers: Identificeer en stimuleer jongere professionals en mensen die openstaan voor nieuwe functies en die nu al bezig zijn met AI. Betrek hen bij het uitproberen van AI-initiatieven, verzamel hun feedback en gebruik hun succesverhalen om de interesse op te wekken van de rest van het bedrijf.

Maak ethische en juridische overwegingen: Ontwikkel duidelijke richtlijnen en beleidspunten voor het gebruik van AI, met aandacht voor zaken als gegevensbescherming, intellectueel eigendom en mogelijke vooroordelen.

Wees voorbereid om van baan te veranderen: Erken dat AI niet alleen onze manier van werken verandert, maar ook de aard van banen en carrières. Beoordeel regelmatig de impact van AI op verschillende functies en afdelingen en help werknemers zich voor te bereiden op carrièreveranderingen.

Plaats het menselijke aspect centraal: AI is een geweldig hulpmiddel, maar het zal nooit vervangen wat mensen speciaal maakt - creativiteit, zorgzaamheid en buiten de gebaande paden denken. Help werknemers deze vaardigheden en hun AI-vaardigheden te ontwikkelen.

Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI





CONCLUSIE

Hoe overbruggt u de verwachtingskloof?

De verwachtingskloof die we in dit rapport hebben onderzocht, is zichtbaar in alle elementen van de moderne werkplek – van salarissen tot DE&I-initiatieven, AI-strategieën en hybride beleid. Het zal voor werkgevers van groot belang zijn om de verwachtingen weer op één lijn te krijgen bij het creëren van een nieuwe dynamiek.

Ons onderzoek biedt een oplossing: de diversiteit in opvattingen over werk erkennen en eventuele problemen benaderen met open communicatie en wederzijds respect.

Het duidelijk uitspreken van verwachtingen over zaken als aanwezigheid op het werk, technologiestrategieën en inclusie-initiatieven zal veel werknemers geruststellen, waardoor ze zich vervolgens meer betrokken zullen voelen bij gesprekken.

Bij het aannemen van personeel is het van belang een authentiek beeld op te bouwen dat past bij de visie van een potentiële werknemer op zijn of haar toekomst. Er is geen pasklare oplossing - het gaat erom het vertrouwen tussen werknemers en werkgevers te koesteren, zodat de communicatie open blijft en beide partijen elkaar kunnen vinden in hun verwachtingen.

Het kan zijn dat de verwachtingen nu niet op één lijn liggen. Wij geloven echter dat kennis meer dan ooit macht is bij het zoeken naar oplossingen voor deze uitdagingen en uiteindelijk het overbruggen van de verwachtingskloof om een toekomst te smeden die voor iedereen werkt.

Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI





CONCLUSIE

VOORNAAMSTE CONCLUSIES EN TIPS

Het driestappenproces om verwachtingen op elkaar af te stemmen en een moderne werkplekdynamiek te creëren

1 **Vertrouwen opbouwen
– in beide richtingen**

Creëer een omgeving met open communicatie en duidelijke afspraken inzake verwachtingen

Vertrouwen opbouwen betekent niet op elk verzoek van werknemers ingaan en dit geldt in beide richtingen - werknemers moeten hun best doen om werkgevers ervan te overtuigen dat hun versie van flexibiliteit en hybride werken haalbaar is. Het is belangrijk om open en eerlijk te communiceren over beslissingen, zelfs als ze niet bij iedereen in goede aarde vallen.

2 **Word bestendig
tegen verandering**

Beheers angst op de werkplek en laat zien dat u voorbereid bent op toekomstige transities

Het is prima om niet meteen een antwoord te hebben op vraagstukken rond cultuur, flexibiliteit en technologie - maar erkennen waar de aanpak zal moeten evolueren, kan vertrouwen opbouwen en mensen helpen zich voor te bereiden op wat komen gaat.

3 **People-first moet
altijd centraal staan**

Menselijk kapitaal is het grootste goed van elke organisatie - en vereist voortdurende investeringen

Zoals we hebben onderzocht, zijn er meer uiteenlopende verwachtingen voor werkgevers dan ooit. Er bestaat geen universele oplossing. Het gaat om het vinden van een balans tussen individuele behoeften - en de erkenning dat het onmogelijk is om aan alle behoeften te voldoen - en die van het collectief.

Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI



PageInsights

Verken onze gegevens op uw manier

Wat we in dit rapport hebben beschreven, is slechts een fractie van de inzichten uit onze Talent Trends-enquête 2024. Als het erom gaat het talent te vinden in deze steeds competitievere wereld weten we dat kennis macht is.

Daarom hebben we ook een **innovatieve interactieve tool** gelanceerd waarmee u alle informatie over de drijfveren van de talentmarkt binnen handbereik hebt. U kunt onze gegevens op uw eigen manier verkennen – door twee willekeurige filters te kiezen voor landen, sectoren of functies – en de tool is een gemakkelijk referentiepunt waar u zo vaak als nodig naar terug kunt keren.

Probeer de tool uit



Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI



Over PageGroup

Werft u aan?

Op basis van uw wervingsbehoeften hebben we vier internationaal erkende en gerespecteerde merken (Page Executive, Michael Page, Page Personnel en Page Outsourcing) die voor u klaar staan om te helpen het juiste talent voor uw organisatie te vinden.

PageExecutive

Executive search

Page Executive is de divisie voor executive recruitment van PageGroup en biedt een scala aan oplossingen voor search, selectie en talentmanagement. Een betrouwbare partner met een wereldwijd netwerk van connectoren bestaande uit professionals waarop senior managers ook voor hun eigen carrière op zouden vertrouwen.



MichaelPage

Gekwalificeerde professionals

Michael Page biedt gespecialiseerde wervingsdiensten voor professionals op middenkader- en leiderschapsniveau en voor zeer gespecialiseerde technische functies.



PagePersonnel

Administratieve professionals

Page Personnel is gespecialiseerd in het werven van kwaliteitsprofessionals in de professionele ondersteuning tot en met het middenkader.



PageOutsourcing

Flexibele recruitment outsourcing

Page Outsourcing biedt oplossingen op maat voor het werven van grote aantallen arbeidskrachten en voor specifieke projecten. Deze omvatten RPO, MSP, TTA, RPO light voor grootschalige en projectmatige werving en wervingsadvies. Wij bieden op maat gemaakte en flexibele talentoplossingen aangepast aan alle wervingsbehoeften in verschillende sectoren en locaties.



Scan of klik op de relevante QR-code om contact op te nemen met een van onze consultants.

