

TRAINING, TRAINING, TRAINING...



prioriteit nummer 1 om
tekort aan talent op te vangen.



INHOUD

- Opnieuw optimisme op de Belgische arbeidsmarkt – Analyse van de Nettotewerkstellingsprognose
- Tekort aan talent blijft op recordhoogte in België
- Meer flexibiliteit op het werk, ontwikkeling van vaardigheden en hogere lonen: topstrategieën om talent aan te trekken en te behouden
- Aanbod van stimulansen om tekorten aan talent aan te pakken, afgestemd op regio's wereldwijd
- Alle talentenvijvers zijn gericht op 'reskilling' en 'upskilling' in België
- Wanneer de ontwikkeling van vaardigheden het belangrijkste is, geven werkgevers voorrang aan leiderschapsontwikkeling en kortere programma's voor technische vaardigheden of soft skills
- Wanneer wordt gevraagd naar wat de obstakels zijn voor de bijscholing van werknemers, zegt slechts 22% van de werkgevers dat financiering de doorslag gaf
- Over de ManpowerGroup Barometer voor de tewerkstellingsvooruitzichten



OPNIEUW OPTIMISME OP DE BELGISCHE ARBEIDS- MARKT

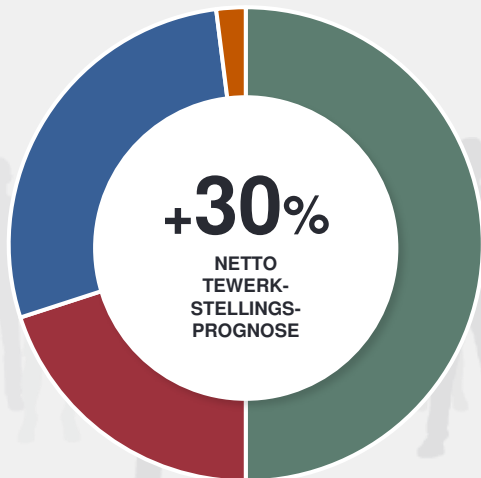


We vroegen 520 werkgevers wat hun wervingsintenties zijn voor K4:

De Belgische arbeidsmarkt zou zich in de loop van de komende drie maanden sneller moeten gaan herstellen.

Één op twee Belgische werkgevers is van plan zijn personeelsbestand tegen het einde van het jaar uit te breiden

Van de 520 Belgische werkgevers die eind juli door ManpowerGroup werden bevroegd, plant één op twee (50%) zijn **personeelsbestand** tegen eind december 2021 **uit te breiden**, terwijl één op vijf (20%) een **inkrimping** van het personeelsbestand voorziet. Na correctie van de seizoenvariaties bereikt de **Nettotewerkstellingsprognose** de zeer optimistische waarde van +30%, een stijging voor het vijfde kwartaal op rij.



50% IS VAN PLAN OM AAN TE WERVEN

20% IS VAN PLAN OM PERSONEEL TE LATEN AFVLOEIEN

28% IS VAN PLAN HUN PERSONEELSBESTAND TE BEHOUDEN

2% IS ONBESLIST



TEKORT AAN TALENT IN BELGIË BLIJFT OP RECORDHOOGTE



77% van de werkgevers in België slaagt er niet in om de vaardigheden die ze zoeken te vinden. Dit cijfer was in 15 jaar nooit hoger, nu al 2 kwartalen op een rij.

COVID-19 herdefinieert de vraag naar vaardigheden

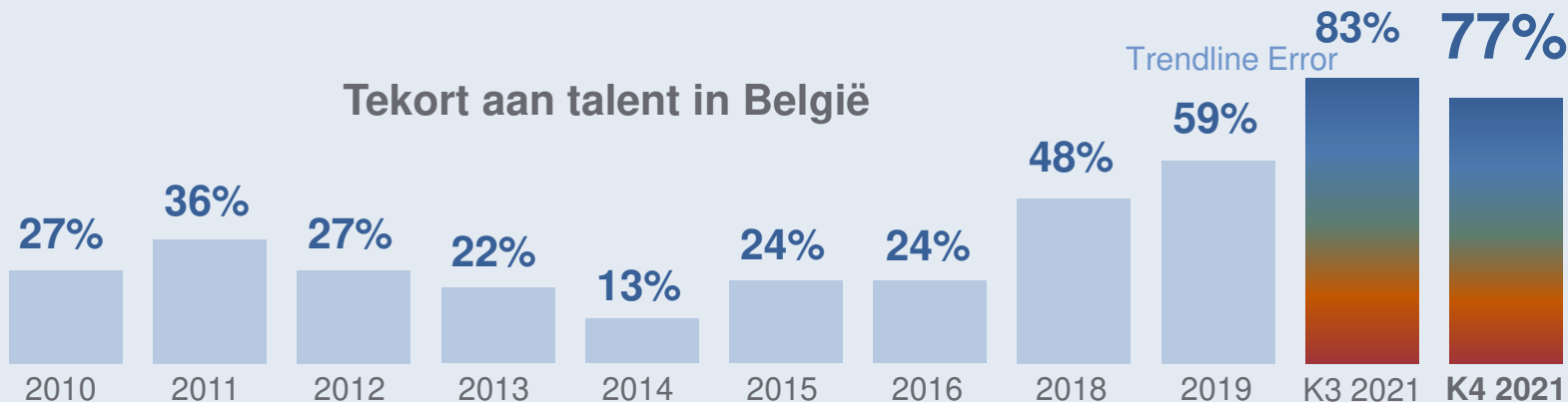


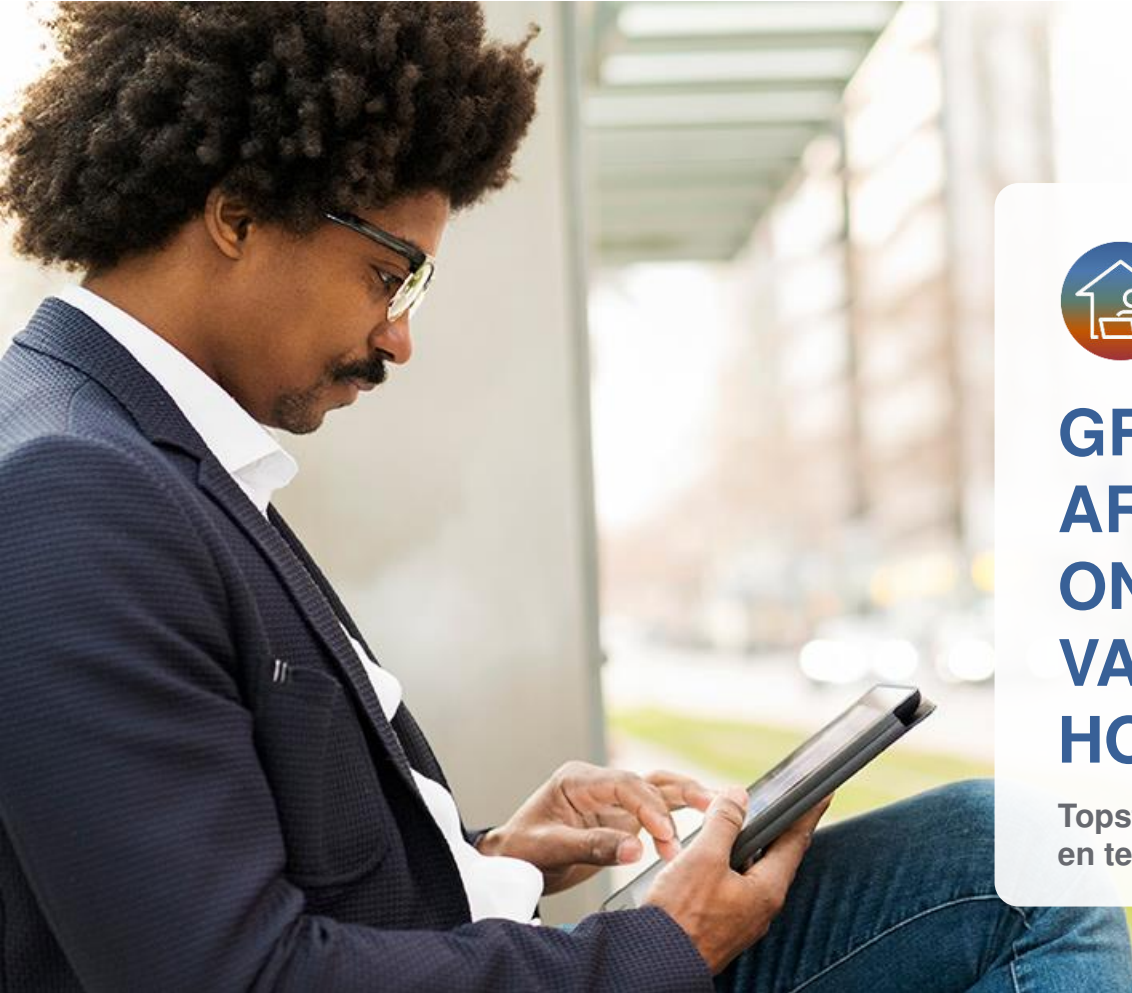
De coronacrisis en de versnelde digitalisering hebben de vaardigheden onder druk gezet.

Er is nog steeds veel vraag naar technologiegerelateerde functies en de vraag naar **logistieke profielen** heeft een boost gekregen door de toename van **de e-commerce**.

Terwijl we stilaan terugkeren naar het normale leven, neemt de vraag toe in de **maakindustrie**, de **horeca** en de **amusementssector**. Deze sectoren werden het zwaarst getroffen door de pandemie en kunnen nu aan hun herstel beginnen.

Tekort aan talent in België

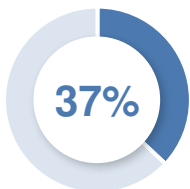




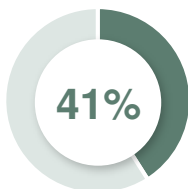
GROTERE ARBEIDSFLEXIBILITEIT, ONTWIKKELING VAN VAARDIGHEDEN EN HOGERE LONEN

Topstrategieën om talent in België aan te trekken
en te behouden

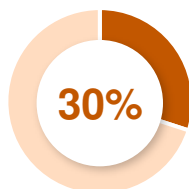
Belgische bedrijven bieden heel wat stimulansen om talent waar vraag naar is aan te trekken en te behouden



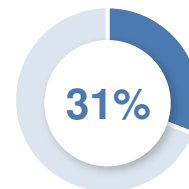
OPLEIDING,
ONTWIKKELING VAN
VAARDIGHEDEN EN
COACHING AANBIEDEN



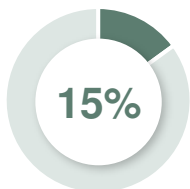
FLEXIBELERE
WERKUREN
AANBIEDEN



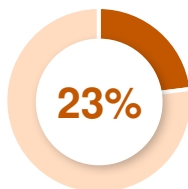
HOGERE
LONEN



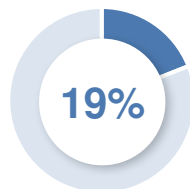
FLEXIBELERE
WERKLOCATIES
AANBIEDEN



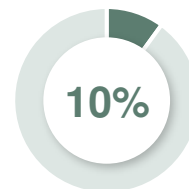
STIMULANSEN
AANBIEDEN
(TEKENPREMIES)



MEER NIET-
FINANCIËLE
VOORDELEN
AANBIEDEN (VERLOF)



LAGERE VEREISTEN
INZAKE BEROEPS-
BEKWAAMHEID OF
ERVARING



JOB SCREENING
ELIMINEREN



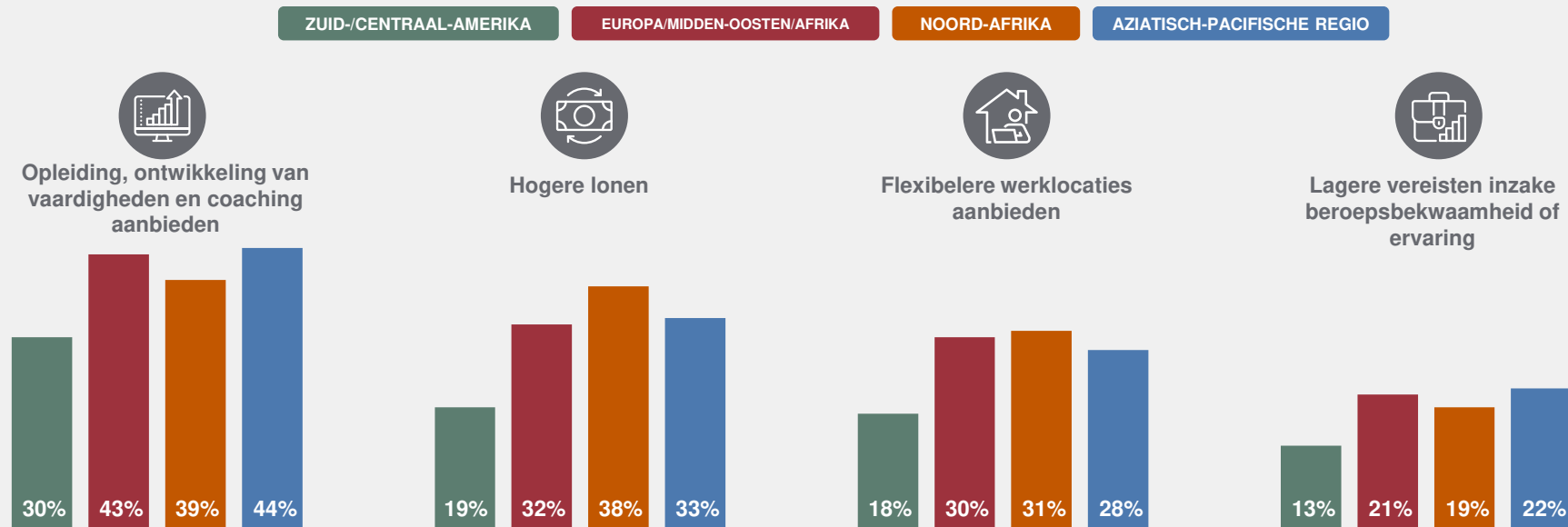
AANBOD VAN STIMULANSEN OM TEKORTEN AAN TALENT AAN TE PAKKEN, AFGESTEMD OP REGIO'S WERELDWIJD

41% van de werkgevers wereldwijd biedt opleiding, ontwikkeling van vaardigheden of coaching aan als topstimulans om het talent dat zij nodig hebben binnen te halen.



Door werkgevers aangeboden stimulansen zijn in de verschillende regio's vrij goed op elkaar afgestemd

De sterkste stimulans die door werkgevers in alle regio's wordt aangeboden, is **opleiding, ontwikkeling van vaardigheden of coaching**. Organisaties in Zuid- en Midden-Amerika bieden minder stimulansen dan andere regio's.

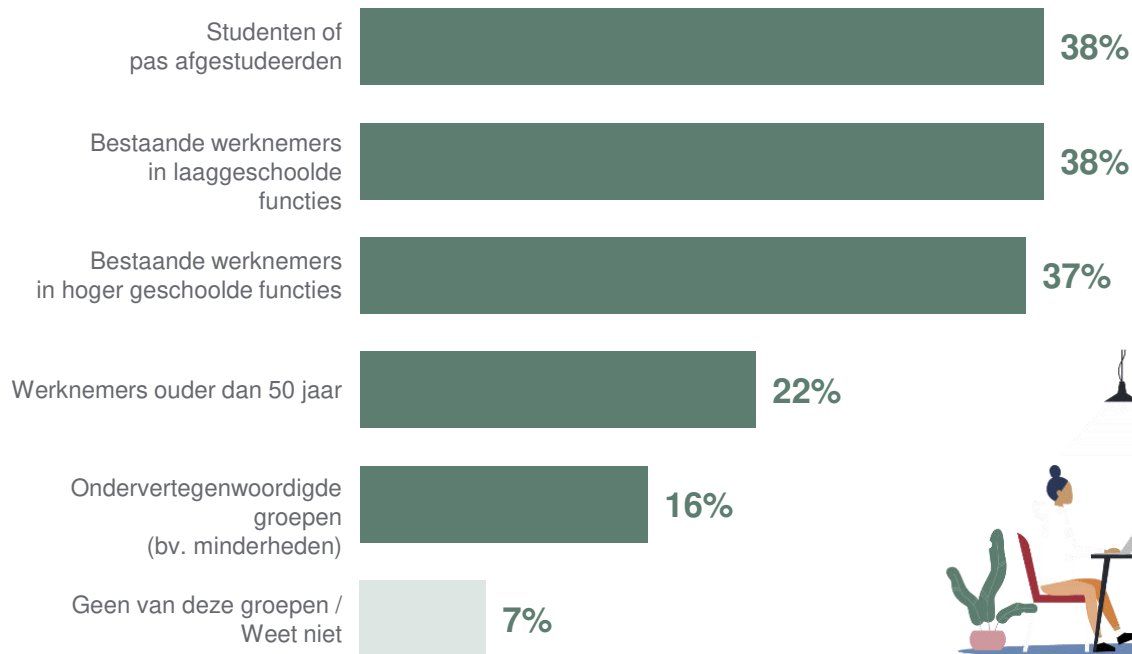




ALLE TALENTEN- POOLS ZIJN GERICHT OP RESKILLING EN UPSKILLING IN BELGIË

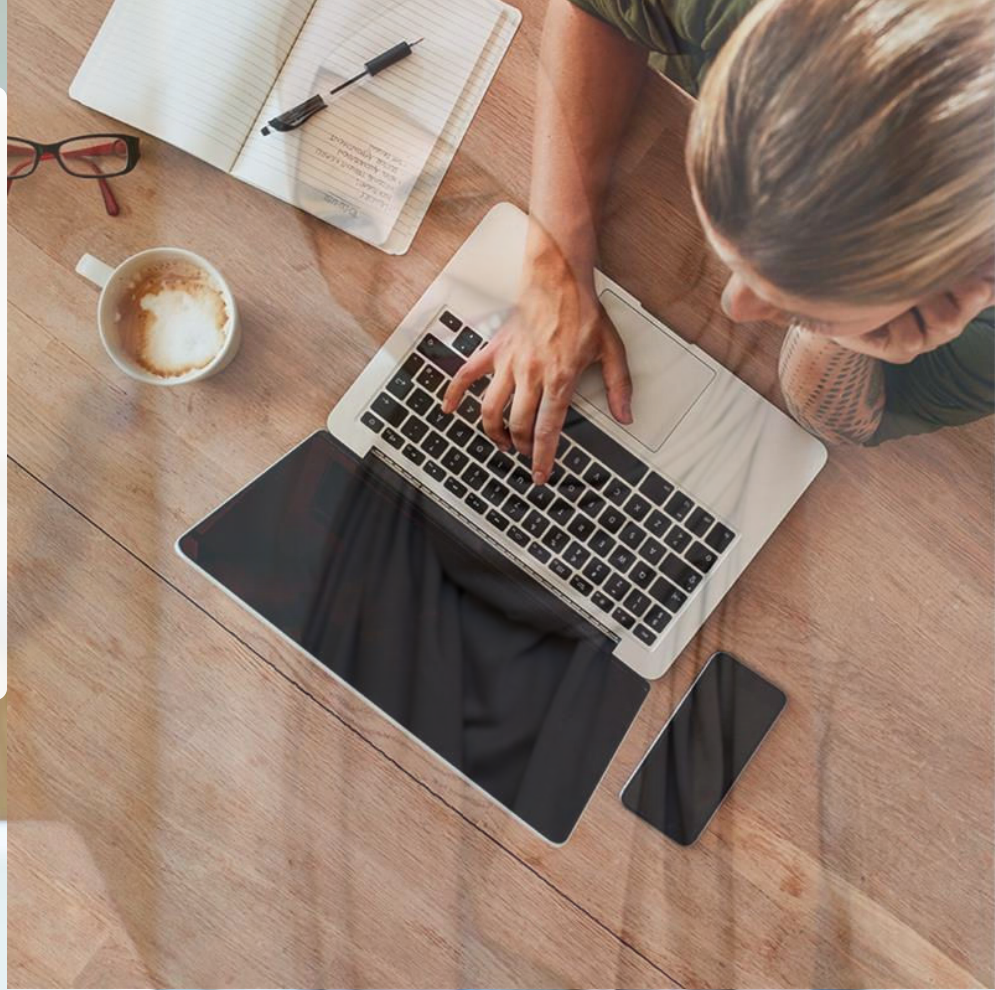


Alle talentenpools zijn gericht op reskilling en upskilling in België





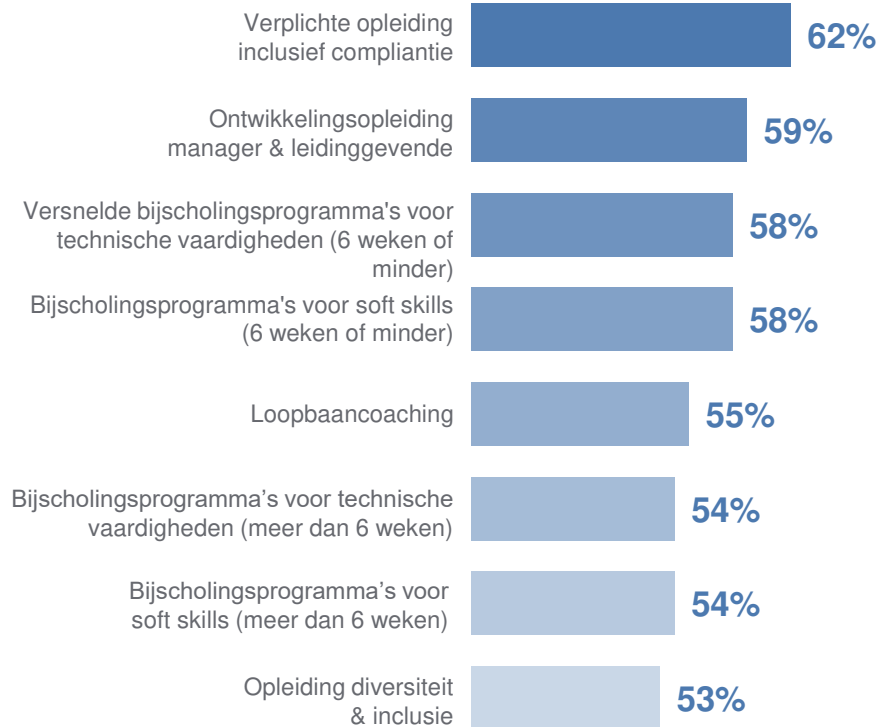
**WANNEER DE ONTWIKKELING
VAN VAARDIGHEDEN HET
BELANGRIJKST IS, GEVEN
WERKGEVERS VOORRANG AAN
LEIDERSCHAPSONTWIKKELING EN
KORTERE PROGRAMMA'S VOOR
TECHNISCHE VAARDIGHEDEN
OF SOFT SKILLS**



Korter is beter – Upskilling binnen de zes weken of minder geniet de voorkeur

Versnelde programma's voor zowel technische vaardigheden als soft skills genieten de voorkeur van bijna 6 op de 10 werkgevers in België.

Na 'jobs, jobs, jobs' wordt **'opleiding, opleiding, opleiding'** de nieuwe slogan op de arbeidsmarkt.



£
¥
₹

฿
€

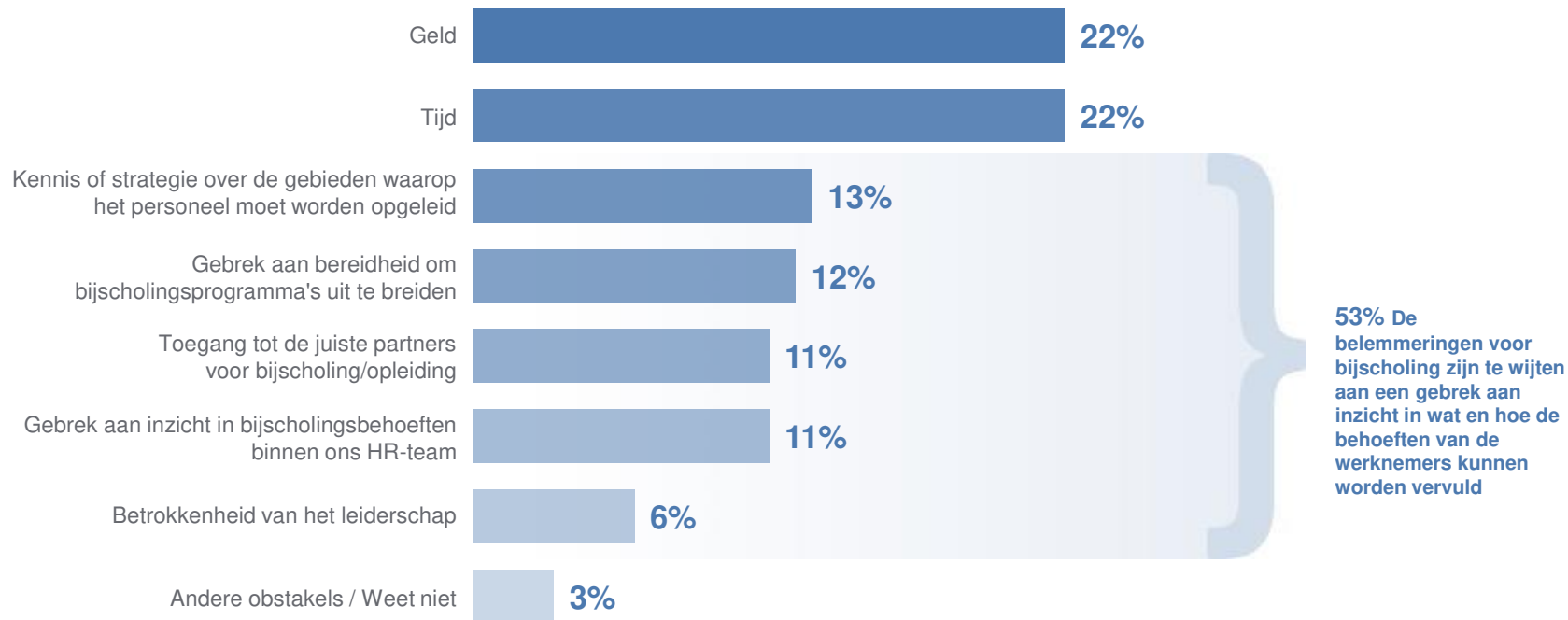
**WANNEER WORDT GEVRAAGD NAAR
WAT DE OBSTAKELS ZIJN VOOR HET
BIJSCHOLEN VAN WERKNEMERS, ZEGT
SLECHTS 22% VAN DE WERKGEVERS
DAT FINANCIERING DE DOORSLAG GAF**

53% van de Belgische
werkgevers deelde mee
dat kennis en stakeholders
nodig zijn om de toegang
tot bijscholingsprogramma's
te verbeteren.



Er zijn veel interne en externe stakeholders nodig om de toegang tot bijscholingsprogramma's te verbeteren.

Obstakels die moeten worden omzeild





MANPOWERGROUP BAROMETER VOOR DE TEWERKSTELLINGS- VOORUITZICHTEN



Over de ManpowerGroup Barometer voor de tewerkstellingsvooruitzichten

De Manpower Barometer voor de tewerkstellingsvooruitzichten is het resultaat van een wereldwijde kwartaalpeiling. Deze meet in welke mate werkgevers een uitbreiding of inkrimping van hun personeelsbestand verwachten voor het volgende kwartaal. In meer dan bijna 60 jaren dat dit werkgelegenheidsonderzoek loopt, is het uitgegroeid tot een van de meest betrouwbare in zijn soort. De Barometer dankt zijn succes aan diverse factoren:

Uniek

De peiling is ongeëvenaard in omvang, reikwijdte, duur en inhoud.

Projectief

Het onderzoek vraagt werkgevers om de werkgelegenheid te voorspellen voor het volgende kwartaal. Dat maakt van de studie de meest uitgebreide, toekomstgerichte tewerkstellingsenquête ter wereld. Andere studies beperken zich tot retrospectieve gegevens om ontwikkelingen uit het verleden te onderzoeken.

Onafhankelijk

De peiling is gebaseerd op een representatieve steekproef van werkgevers uit de deelnemende landen. De respondenten zijn niet afkomstig uit het klantenbestand van ManpowerGroup.

Betrouwbaar

Voor kwartaal 4 2021 zijn de steekproeven kleiner dan voor andere kwartalen, wat een gevolg is van het effect van de wereldwijde gezondheids crisis. Zo is het totale aantal interviews in sommige landen aanzienlijk lager dan normaal. De enquête is gebaseerd op interviews met meer dan 45.000 openbare en private werkgevers in 43 landen en gebieden om elk kwartaal de verwachte tewerkstellingstrends te meten. Dankzij deze steekproef kunnen analyses uitgevoerd worden over specifieke sectoren en regio's om meer gedetailleerde informatie te verkrijgen.

Gericht

Al bijna vijf decennia lang ontleent het onderzoek zijn gegevens aan één enkele vraag: 'Hoe zal de totale werkgelegenheid in uw onderneming zich het komende kwartaal – dus tot eind december 2021 – ontwikkelen in vergelijking met het huidige kwartaal?'

Onderzoeksmethode

De ManpowerGroup Barometer voor de tewerkstellingsvooruitzichten wordt uitgevoerd volgens een gevalideerde methodologie, in overeenstemming met de hoogste normen in marktonderzoek. De enquête is zo opgezet dat zij **representatief** is voor elke nationale economie. **De foutmarge** voor bijna alle nationale, regionale en wereldwijde gegevens is niet groter dan +/- 5%.

In dit rapport gebruiken we de term Nettotewerkstellingsprognose. Om de waarde van de Nettotewerkstellingsprognose te berekenen nemen we het percentage van werkgevers die zich aan een stijging van de totale werkgelegenheid verwachten en trekken we daarvan het percentage af van werkgevers die aan een daling denken. Het resultaat is dus een netto saldo dat positief of negatief kan zijn.

De Nettotewerkstellingsvooruitzichten voor landen en gebieden die gedurende ten minste **17 kwartalen** gegevens hebben verzameld, worden, tenzij anders vermeld, gerapporteerd in een voor **seizoensinvloeden gecorrigeerd** formaat. Seizoenscorrecties zijn toegepast op de gegevens voor alle deelnemende landen behalve Kroatië.

Build, Buy, Borrow and Bridge: een holistische HR-strategie



Investeren in
opleiding



Talenten aantrekken die
intern niet gevormd
kunnen worden



Talentcommunity's
buiten het bedrijf in
stand houden



Individueen helpen zich
klaar te stomen voor
nieuwe functies binnen
of buiten het bedrijf

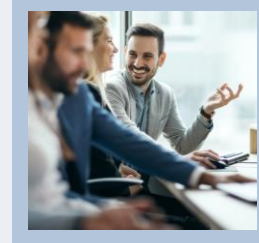
ManpowerGroup biedt innovatieve oplossingen aan over de hele HR-levenscyclus



Workforce Consulting & Analytics



Personeelsbeheer



Talent Resourcing



Loopbaanmanagement



Loopbaanbegeleiding



Toptalent aantrekken

BEKIJK DE GEGEVENS:

manpowergroup.be

manpowergroup.com/meos