



acerta.be/hrkernfeiten

016 24 53 24

consult@acerta.be

Bronvermelding

Acerta, Panel Survey, 2018
Acerta, Spiegelonderzoek, 2017
Acerta, Spiegelonderzoek, 2018
Acerta, arbeidsduur, 2019
Acerta, instroom, 2018
Acerta & Jobat, Talent Pulse enquête, 2018
Acerta, mobiliteitsbarometer, 2018
Acerta, mobiliteitsbudget, 2019
Acerta, loonkloof 25-55, 2019
Acerta, starterslonen, 2018
Acerta, bonussen, 2018
Acerta, tweejaarlijkse werknemersbevraging Indiville, 2018
VDAB, Evolutie 2000-2018, Vlaams Gewest
Agoria, Shaping the future of work – Digitalisering en arbeidsmarkt in België, 2018

De kracht van mensen

acerta

Kernfeiten mobiliteit

Woon-werkverkeer

> 15 %
ontvangt een
fietsvergoeding



26,4 %
fietst regelmatig
naar het werk



65 %
gaat altijd met de
auto naar het werk



8 %
gebruikt regelmatig het
openbaar vervoer

De populairste
combiformule is auto-fiets,
11,1 % verplaatst zich
zo naar het werk

11,1 %

De gemiddelde
afstand die een
werknemer aflegt tussen
woonplaats en job bedraagt

19 km

Focussen op talent aantrekken, houden en
optimaal inzetten is cruciaal om de structurele
arbeidskrapte het hoofd te bieden.



Arbeidskrapte



> 7 op 10
ondernemingen geremd
door arbeidskrapte



Aantal werkzoekenden
per vacature is historisch laag
(VDAB, 2018)



Zonder maatregelen zullen
in 2030 in België
584 000
vacatures niet ingevuld
geraken
(Shaping the future of work, Agoria, 2018)

Wie snel wil inspringen op
technologische en innovatieve
ontwikkelingen, zet in op constante
bijscholing op initiatief van
werkgever én werknemer.

Kernfeiten arbeidsmarkt



Digitalisering

3 tot 5 jaar

Werkgever denkt dat de impact
van digitalisering zich over 3 tot
5 jaar zal manifesteren



79 %
verwacht binnen de 5
jaar op zoek te zullen
moeten naar
nieuwe profielen



Bijna 7 op 10
Belgen ziet geen jobverlies door
robotisering of digitalisering



59 %
van de werknemers realiseert
zich dat ze nieuwe kennis en
vaardigheden zullen moeten
verwerven

Rematching en de focus op talenten zijn
wenselijke strategieën voor een duurzame
tewerkstelling en een langere loopbaan.



Langer werken



meer 45-plussers
In 2017 werden voor het eerst
meer 45-plussers aangenomen
dan min 25-jarigen



5,3 %
Het aandeel 55-plussers
(5,3 %) is verdubbeld ten
opzichte van 2011



42,3 jaar
De gemiddelde Belgische
werknemer in de privésector
is 42,3 jaar



44,1 jaar
De gemiddelde Belgische
werknemer in de social
profitsector is 44,1 jaar

Kernfeiten voor je hr-beleid van morgen

2019-2020



acerta

Investeren in een doordachte onboardingstrategie verhoogt de retentie van medewerkers en versnelt hun tijd-tot-productiviteit.

Werknemers staan open voor verandering. Door los te komen van rigide functieomschrijvingen en in te zetten op flexibele rollen, creëer je als werkgever flexibele medewerkers die ingezet kunnen worden op potentieel.

Kernfeiten instroom/doorstroom/uitstroom

Oudere werknemers brengen veel ervaring mee. Hen opleidingen aanbieden maakt dat ze een meerwaarde blijven.

Blijf op de hoogte van de veranderende vaardigheden en interesses van je mensen, heb oog voor nieuwe rollen die ze kunnen en willen invullen. Matchen en rematchen is een continu proces in een constante open dialoog.

Kernfeiten verloning

Bonussen

1 op 4

bedienden in de profit krijgt bonus

€ 656 tot € 9 000

De bonussen variëren van 656 euro tot meer dan 9 000 euro

1 op 10

arbeiders krijgt een (niet-recurrente) bonus

Er zijn verschillende manieren om medewerkers te be/verlonen. Je bonusbeleid op maat optimaliseren kan zonder financiële consequenties.

Cafetariaplannen: verloning op maat

€ 31 % wil vakantiedagen inruilen voor loon in cash

26 % wil loon in cash inruilen voor extra vakantiedagen

25 % wil loon in cash inruilen voor extra pensioenopbouw

25 % wil loon in cash inruilen voor een firmawagen of elektrische bedrijfsfiets

Een marktconform loon is geen garantie op tevreden en loyale werknemers. Medewerkers verwachten dat werkgevers tegemoet komen aan individuele verwachtingen en behoeftes.

Onboarding/offboarding



1 op 3

werknemers met een contract van onbepaalde duur verlaat zijn werkgever binnen het jaar



60 %

In 60 % van de uitdiensttredingen is dat de beslissing van de werknemer

Jobmobiliteit



16 %

werknemers zoekt actief naar een andere job



7 op 10

zet stap naar nieuwe job niet uit onzekerheid

Aanwerven 55-plussers



+93,52 %

Aandeel aanwervingen 55-plussers is in vergelijking met 2011 bijna verdubbeld



1 op 20

aanwervingen is ouder dan 55

Door de talenten van je medewerkers in kaart te brengen, zet je een belangrijke stap naar een motiverend hr-beleid. Mensen die hun talenten goed kunnen inschatten zetten ze in én zijn minder geneigd om van werkgever te veranderen.

Talent awareness



92 %

werknemers zegt de eigen talenten te kennen



10 %

Zicht op eigen talent halveert de motivatie om van werkgever te veranderen, van 20 % naar 10 %



37 %

heeft niet één gesprek per jaar met zijn leidinggevende over prestaties en verwachtingen

Rematching



94 %

van de werknemers ziet het nut in van rematching



Intern



Tussen organisaties



4 op 5

werknemers zegt 'JA' tegen een andere rol



55 %

verkiest nieuwe rol boven nieuwe werkgever



60 %

zou de eigen loopbaan over een andere boeg willen gooien



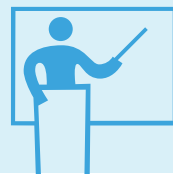
72 %

wil ervaring sprokkelen bij een andere werkgever



44 %

wil onder de vleugels van de huidige werkgever elders aan de slag in een rol die aansluit bij de eigen talenten



Opleiding



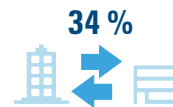
41 %

van de werknemers krijgt geen opleiding



1 op 3

wil persoonlijk opleidingsbudget, zelfs als dat ten koste gaat van brutoloon



34 %

Slechts 34 % van de werkgevers focust op transfer van kennis als werknemers opleiding gevolgd hebben



64 %

volgt opleidingen het liefst intern, in de onderneming en met de collega's

Anciënniteitsverloning



70 %

van de werkgevers uit de profit is voor een volledige afschaffing van de anciënniteitsverloning



66 %

66 % van de werkgevers voorziet voor zijn bedienden een jaarlijkse anciënniteitsverhoging. Voor arbeiders is dat 50 %



17 %

van de werkgevers uit de social profit is voor een volledige afschaffing van de anciënniteitsverloning



Bedienden van 55+ verdienen vaak voor hetzelfde werk, gemiddeld 75% meer dan hun 25-jarige collega's

Afschaffing van de anciënniteitsverloning is voor veel werkgevers een goede aanzet naar differentiëren in het variabele én vaste loon. Individuele en teamprestaties kunnen daarvoor de basis vormen.



7 op 10

werknemers wil loonpakket zelf samenstellen