



SALARIS
GUIDES

2021

Inhoud

- 04 De arbeidsmarkt en aanwervingstrends
- 09 Zo gebruikt u onze salaristabellen
- 10 Finance en Accounting
- 16 Administratieve ondersteuning
- 20 IT en Digital
- 24 Interim-management
- 28 Lokale varianties
- 29 Trends in retentie en verloning
- 32 Hulpmiddelen
- 33 Over Robert Half

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half



In onzekere tijden moeten bedrijven inventief en innovatief uit de hoek komen. Dat is meer dan ooit duidelijk in de huidige context, waarin veel experts de Belgische bevolking aansporen om te focussen op de lange termijn en te aanvaarden dat het einde van de coronapandemie nog niet in zicht is.

Volgens sommige economen zal de situatie nog heel wat maanden ernstig verstoord blijven, terwijl anderen een relatieve stabilisatie verwachten tegen 2021. In deze precaire omstandigheden, waarin onzekerheid de enige zekerheid is, kunnen managers in ieder geval een steuntje in de rug gebruiken voor hun aanwerving- en personeelsbeleid.

Robert Half is de grootste wervings- en selectiespecialist ter wereld. Met deze gids geven we u een strategische inkijk in de verschuivingen binnen de verschillende sectoren op de Belgische arbeidsmarkt en een prognose van de verwachte startlonen voor 2021.

Hoewel sommige sectoren duidelijk hebben moeten inkrimpen door de coronacrisis, toonden heel wat bedrijven zich veerkrachtig door zich in sneltempo aan te passen aan de nieuwe bedrijfsrealiteit. De overstap naar telewerk, de versnelde digitale transformatie, de ontwikkeling van virtuele procedures voor aanwerving en onboarding, het stimuleren van nieuwe vaardigheden en de opmars van flexibelere personeelsmodellen hebben de manier waarop bedrijven werken, personeel aanwerven en producten en diensten aanbieden, grondig veranderd. Bovendien zijn ze de voorbode van hoe we in het postcoronatijdperk zullen werken.

We staan dus voor heel wat uitdagingen, maar tegelijk dienen er zich ook heel wat opportuniteiten aan. We helpen u en uw bedrijf dan ook graag om deze opportuniteiten de komende maanden te verkennen!

Clive Davis

District Director
Benelux & UAE

De arbeidsmarkt en aanwervingstrends

Belgische sectoren met veel vacatures

1. Accountancy – public practice
2. Industrie
3. Retail
4. Automotive
5. Voeding(sverwerking) & FMCG



63%

van de Belgische werkgevers
verwacht dat de lonen in 2021
gelijk zullen blijven



39%

van de Belgische werkgevers is van
plan om in het postcoronatijdperk
nieuwe medewerkers aan te werven
om het interne gebrek aan technische
vaardigheden op te vangen



De arbeidsmarkt en aanwervingstrends

Focus op aanwervingen in bedrijfskritieke functies

In het postcoronatijdperk stellen heel wat bedrijven hun rekruteringsplannen bij om voorrang te geven aan bedrijfskritieke profielen. Ze zijn op zoek naar kandidaten met specifieke vaardigheden en dito ervaring die met een minimale opleiding onmiddellijk inzetbaar zijn.

Andere rekruteringsverantwoordelijken zetten vanwege het onzekere economische klimaat eerder in op tijdelijke medewerkers in plaats van vast personeel. Een flexibel personeelsmodel met een evenwichtige en makkelijk aanpasbare mix van vaste en tijdelijke medewerkers op kantoor en op afstand kan daarbij zeker helpen. Managers houden op die manier hun lopende projecten in de rails, krijgen toegang tot medewerkers

met vaardigheden die onvoldoende aanwezig zijn bij hun bestaande teams en komen in contact met tijdelijke medewerkers die ze later misschien vast kunnen aanwerven.

Verschuiving van de gezochte vaardigheden

Vaardigheden als wendbaarheid, creativiteit en communicatie zijn steeds meer gegeerd bij werkgevers die verandering willen omarmen en daarvoor op zoek zijn naar veerkrachtige en flexibele medewerkers met een groot aanpassingsvermogen. Met de verschuiving naar telewerk is technologie bovendien meer dan ooit cruciaal om bedrijven vlot te laten draaien. Met name door het gebruik van communicatieapps kunnen medewerkers op afstand in contact blijven met elkaar en met de klanten.

Als reactie op de veranderende marktomstandigheden blijven bedrijven hun digitale infrastructuur daarom verder uitbouwen. Wie goed overweg kan met dergelijke apps en over de eerder genoemde softskills beschikt, krijgt ongetwijfeld een streepje voor op de rest.

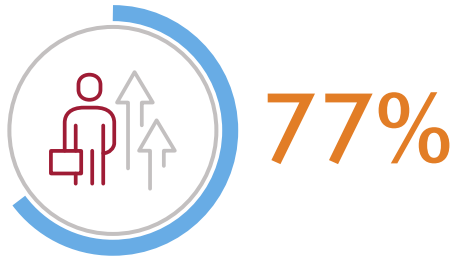
Als werkgever moet u een omgeving creëren waarin verandering niet wordt gezien als een drempel of obstakel, maar als de normale gang van zaken. Verandering moet ingebed zitten in uw bedrijfscultuur en deel uitmaken van het DNA van uw onderneming. Aanpassingsvermogen is dus niet enkel cruciaal voor toekomstige medewerkers. U moet ook uw bestaand personeel aanmoedigen om verandering te zien als een opportuniteit.

Ontdek hier waarom u het
aanpassingsvermogen van
uw team moet boosten.

Telewerk is een blijver

Door de coronapandemie zijn heel wat bedrijven de voorbije maanden overgeschakeld naar telewerk. Dat levert voordelen op voor beide partijen, bijvoorbeeld lagere werkingskosten voor de werkgever en een betere balans tussen werk en privé voor de werknemers.

Bovendien kunnen bedrijven hierdoor kandidaten inschakelen met vaardigheden waarnaar veel vraag is, die ze lokaal niet zouden vinden. Ondanks de ruimere pool aan beschikbare kandidaten moeten werkgevers echter vaak opboksen tegen andere bedrijven die op zoek zijn naar exact dezelfde topprofielen.



van de Belgische bedienden wil ook na de pandemie van thuis uit blijven werken. Door niet te pendelen sparen ze immers tijd en geld uit en bovendien zijn ze thuis productiever.

De drie grootste veranderingen op het vlak van aanwervingen door corona



Inkorting van het
rekruteringsproces

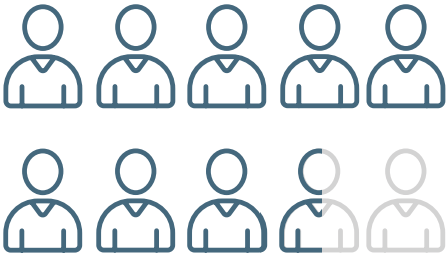


Vacatures voor
100% telewerk

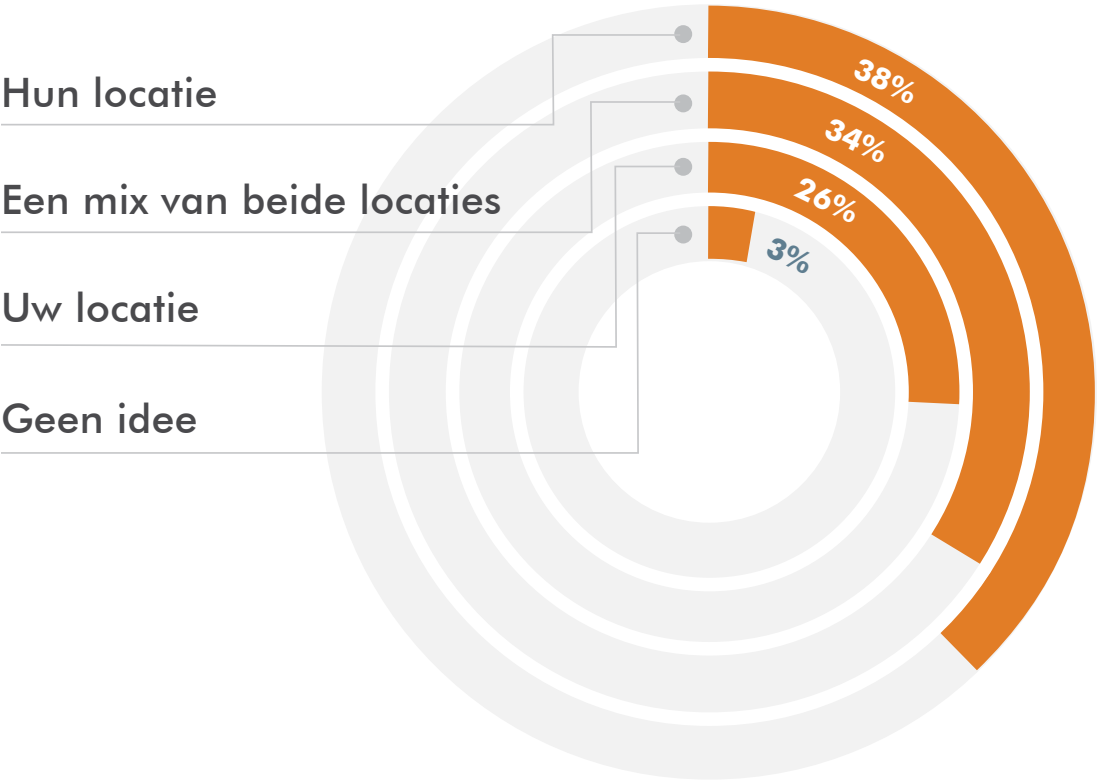


Sollicitatiegesprekken en
onboarding op afstand met
tools als Microsoft Teams,
Skype, Zoom

86% van de Belgische werkgevers staat er meer voor open om werknemers van buiten de lokale markt aan te werven en te laten telewerken in het postcoronatijdperk.



Wanneer u kandidaten aanwerft van buiten uw lokale markt om ze voltijds op afstand te laten werken, welke locatie zou u dan gebruiken om hun loon te bepalen?



Zo gebruikt u onze salaristabellen

De salarissen voor de in deze gids vermelde functies omvatten geen bonussen, voordelen of andere compensaties. Ze zijn opgesplitst in vier percentielen, zodat u uw salarisvoorstellen vlot kunt aanpassen volgens de functie. Door de salarissen te vermenigvuldigen met 13,92 berekent u het brutojaarloon per functie. De percentielen houden rekening met factoren als ervaring, vaardigheden en diploma's van

de kandidaten, de vraag naar de functie en de grootte en complexiteit van het aanwervende bedrijf. Percentiel 50 vertegenwoordigt een gemiddeld loon. Percentiel 95 is voorbehouden voor kandidaten die erg moeilijk te vinden zijn. Onze Robert Half-experten helpen u graag verder als u twijfelt in welk loonpercentiel een functie valt.



	FUNCTIE	25e	50e	75e	95e
Accounting	Accounting Clerk	2 243	2 450	3 041	3 615
	AR/AP/Assistant Accountant	2 159	2 477	2 899	3 499

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half



Finance en Accounting

Scenario's bedenken, prognoses maken, herbeginnen ...

Financiële profielen stonden de afgelopen maanden voor ongeziene uitdagingen. Zo moesten ze zonder de minste referentiepunten uit het verleden allerlei scenario's en prognoses uitwerken en budgetten en plannen opstellen die maandelijks, wekelijks of soms zelfs dagelijks moesten worden bijgestuurd.

Plots moesten financiële planningen en analyses massaal rekening houden met niet-financiële factoren en moesten data op een holistische manier worden bekeken, waardoor heel wat tools, KPI's en protocollen gefinetuned moesten worden.

Analytische vaardigheden, operationeel inzicht en sterke communicatieve vaardigheden bleken dan ook cruciaal voor bedrijfsconsultants die

de winstmarges en prijzen bepalen om winst en groei te stimuleren.

Vraag naar operationele accountingprofielen groter dan het aanbod

Aangezien accounting nog steeds een kwalitatief knelpunt vormt, blijft de vraag naar dergelijke profielen zeer hoog. Vooral gespecialiseerde profielen als AR/AP Accountants, GL Accountants en Senior Accountants zijn schaars.

Om aan die grote vraag te voldoen is er dringend een nieuwe instroom aan carrièreswitchers nodig (via avondcursussen of andere bijscholingsprogramma's). Bovendien worden studenten al gevraagd om te solliciteren nog vóór ze hun diploma op zak hebben.

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half

Verbeterd imago van
accountancykantoren

De markt van de accountancykantoren is massaal geconsolideerd, waardoor deze baan een beter imago heeft gekregen. Accountancykantoren zijn zich ook meer gaan richten op fiscaliteit, waardoor de vereiste vaardigheden van een dossierbeheerder aanzienlijk zijn veranderd.

Klassiek boekhoudkundig werk wordt steeds vaker geautomatiseerd, onder meer door technologieën als Robotic Process Automation. Klanten verwachten dan ook echte zakenpartners met sterke communicatieve vaardigheden en commercieel inzicht die meedenken over fiscale optimalisatie en verschillende scenario's aanreiken.

De vraag naar boekhoudkundig en fiscaal talent blijft groot. Daarom hebben accountancykantoren hun vereisten bijgesteld en zijn ze bereid om te investeren in de bijscholing van de huidige medewerkers en de opleiding van jonge afgestudeerden en carrièreswitchers.



Meestgevraagde
profielen

Permanent

- Finance Manager
- Controller
- Accountant
- CFO
- Senior Accountant

Tijdelijk

- Accountant
- Assistant Accountant
- Accounts Payable
- Credit Collector
- GL Accountant

Opkomend

- FP&A Specialist
- ERP Specialist
- Forensic Accountant

Finance en Accounting salarissen

	FUNCTIE	25e	50e	75e	95e
Student Jobs	Student	–	1 806	1 900	2 166
Accounting	Accounting Clerk	2 243	2 450	3 041	3 615
	AR/AP/Assistant Accountant	2 159	2 477	2 899	3 499
	AR/AP Team Leader	3 500	3 960	4 320	4 700
	Bookkeeper/GL Accountant	2 520	3 000	3 850	4 129
	Accounting Manager	4 400	5 000	5 834	6 792
	Accounting Director	5 312	6 540	8 793	9 144
	Senior Accountant	3 627	3 750	4 382	5 000
	Cost Accountant	2 250	2 600	3 502	4 100
	Chief Accountant	3 711	4 500	5 091	5 887
Credit Management	Credit Collector	2 350	2 753	2 923	3 273
	Credit Controller	3 100	3 500	4 069	4 700
	Credit Manager	4 300	4 789	5 316	5 415

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half

Finance en Accounting salarissen

	FUNCTIE	25e	50e	75e	95e
Financial Management	Finance & Administration Manager	4 643	5 342	6 421	8 044
	Finance Director	5 203	6 696	9 788	10 608
	CFO/VP Finance	8 836	10 775	14 241	18 474
Financial Analysis	Financial Planning/Pricing Analyst	2 687	3 562	4 626	5 130
	Financial Planning & Analysis Manager	4 863	5 782	6 124	6 397
Controlling	Financial Controller	3 000	3 991	4 980	6 500
	Financial/Business Controller	3 591	4 361	5 138	6 873
	Cost/Plant Controller	4 204	4 480	5 476	7 000
	Regional Controller	5 278	6 702	8 162	8 986
	Controlling Manager/Group Controller	5 500	7 300	8 500	8 900
	Business Controller	3 838	4 482	5 451	6 873

Finance en Accounting salarissen

	FUNCTIE	25e	50e	75e	95e
Corporate Finance	Corporate Finance Analyst	3 325	3 778	4 230	4 592
	Corporate Finance Manager/Director	5 000	8 620	9 339	10 661
Internal Audit/Control	Internal Audit/Controller	3 200	4 000	4 600	5 500
	Internal Audit/Control Manager	4 749	5 370	6 948	8 211
	Internal Audit/Control Director	8 234	10 137	11 457	13 390
Tax	Tax Specialist	2 500	3 807	4 068	5 280
	Tax Manager	5 159	6 191	7 734	10 318
	Tax Director	6 203	7 725	9 271	12 388
Treasury	Treasury Analyst	2 417	3 340	4 150	5 246
	Treasury Manager	5 161	6 180	7 734	9 000
	Treasury Director	6 384	8 338	11 198	13 487
Consolidation	Consolidation Specialist	3 500	4 000	5 342	7 796
	Group Consolidation Manager	5 533	6 747	8 081	10 279

Finance en Accounting salarissen

PUBLIC PRACTICE/CONSULTING

	FUNCTIE	25e	50e	75e	95e
Audit	Assistant Auditor	2 084	2 369	2 676	3 110
	Senior Auditor	2 705	3 304	4 060	4 298
	Manager	4 082	4 572	5 063	5 455
	Senior Manager	4 939	5 613	6 343	7 370
Accounting	Assistant Accountant	2 000	2 250	2 399	2 957
	(Junior) Accountant	2 100	2 490	2 725	3 341
	Senior Accountant	2 700	3 000	3 500	4 000
	Manager	3 602	4 094	4 626	5 375
	Senior Manager	4 667	5 304	5 994	6 964
Tax	Tax Consultant	2 118	2 407	2 720	3 161
	Senior Tax Consultant	2 832	3 218	3 637	4 226
	Manager Tax	3 886	4 416	4 990	5 798
	Senior Manager Tax	5 075	5 768	6 517	7 573
Business Advisory	Analyst	2 435	2 837	3 413	3 817
	Advisor	2 798	3 180	3 593	4 175
	Manager	3 897	4 429	5 004	5 815
	Senior Manager	5 234	5 948	6 721	7 810

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half



Administratieve ondersteuning

Een sterke vraag naar softskills

Omdat bedrijven moeten blijven draaien – en dus ook personeel moeten blijven aanwerven – in een wereld waarin iedereen (al dan niet uit noodzaak) telewerkt, zijn de vaardigheden voor administratief ondersteunend personeel aan het veranderen. Niet iedereen vindt het immers even gemakkelijk om vlot te schakelen tussen kantoor- en thuiswerk. Telewerk vereist een andere mindset én andere vaardigheden. Bedrijven zoeken medewerkers die out of the box denken, helder communiceren en vlot samenwerken met anderen, zowel op kantoor als op afstand. De komende maanden worden softskills dus meer dan ooit cruciaal, zoals het vermogen om:

- autonoom te werken en zichzelf en de eigen deadlines te managen
- op afstand te communiceren
- op afstand stakeholders te managen

Technisch onderlegde medewerkers

Heel wat kmo's moesten hun digitale transformatie versnellen door de coronapandemie. Tools voor gegevensuitwisseling, analyse, samenwerking, e-commerce en cybersecurity worden steeds belangrijker.

Door te investeren in medewerkers die hiermee vertrouwd zijn, vergroot u uw kans op succes op middellange en lange termijn. Technologie is niet meer weg te denken bij bedrijven. Bovendien verandert ze in sneltempo. Bedrijven gaan dan ook op zoek naar technisch onderlegde medewerkers om hun teams te helpen met de meest recente software en applicaties.

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half

Onthaal krijgt een nieuwe invulling

Vóór de pandemie hadden de meeste kantoren een zone met onthaalpersoneel, waar klanten en cliënten zich konden aanmelden. Voor sommige bedrijven blijft dat misschien het geval, maar niemand weet wat de toekomst brengt.

Als personeelsleden vaker op afstand werken en minder vergaderingen op kantoor houden, krijgt deze rol mogelijk een andere invulling. Het is een aanhoudende trend dat onthaalmedewerkers veelzijdiger moeten worden en zich verder moeten ontwikkelen. De vraag naar onthaalmedewerkers die out of the box denken, een sterk probleemoplossend vermogen hebben en positief ingesteld en leergierig zijn, is dan ook bijzonder groot.



Meestgevraagde profielen

- Management support (Management Assistant, Personal/Executive Assistant)
- All-round administrative employee
- Customer Service Agent
- Sales Assistant
- Logistics Administrator



Meestgevraagde soft skills

- Flexibiliteit en aanpasbaarheid
- Veerkracht
- Leervermogen
- Creativiteit
- Oplossingsgericht denken

Administratieve ondersteuning salarissen

	FUNCTIE	25e	50e	75e	95e
Student Jobs	Student	–	1 843	1 896	1 987
Management Support	Management Assistant	2 324	2 678	3 348	3 931
	Personal Assistant/ Executive Assistant	2 345	2 635	3 606	4 300
Office Support	Data Entry Administrator	2 033	2 156	2 484	2 875
	Receptionist	2 015	2 300	2 518	3 000
	Office Assistant	2 039	2 330	2 605	3 298
	Office Manager	2 306	2 606	2 961	3 400
Medical Support	Medical Secretary	2 127	2 281	2 503	3 023
Sales	Order Administrator	2 018	2 481	2 637	3 286
	Customer Service Agent	2 141	2 470	2 973	3 500
	Sales Assistant	2 091	2 470	2 850	3 300

Administratieve ondersteuning salarissen

	FUNCTIE	25e	50e	75e	95e
Logistics & Purchasing	Logistics Administrator	2 040	2 323	2 649	3 604
	Expeditor/Transport Planner	2 300	2 735	3 160	3 795
	Supply Chain Assistant/Officer	2 321	3 000	3 321	3 931
	Purchasing Assistant	2 125	2 470	2 844	3 298
	Purchaser	2 390	2 800	3 293	4 250
Human Resources	Payroll Assistant/Officer	2 276	2 350	3 700	4 243
	HR Assistant/Recruiting Assistant	2 148	2 316	2 545	2 701
	HR Officer/HR Generalist	2 623	3 090	3 415	4 073
Marketing & PR	Marketing & PR Assistant	2 181	2 399	2 605	3 201
Facilities	Facilities Assistant	2 127	2 229	2 381	2 983
Finance	Administrative Support	2 099	2 297	2 580	3 008
Training & Development	Training & Development Specialist	2 961	3 000	3 282	3 507
Legal	Legal Assistant	2 500	2 700	3 200	3 854

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

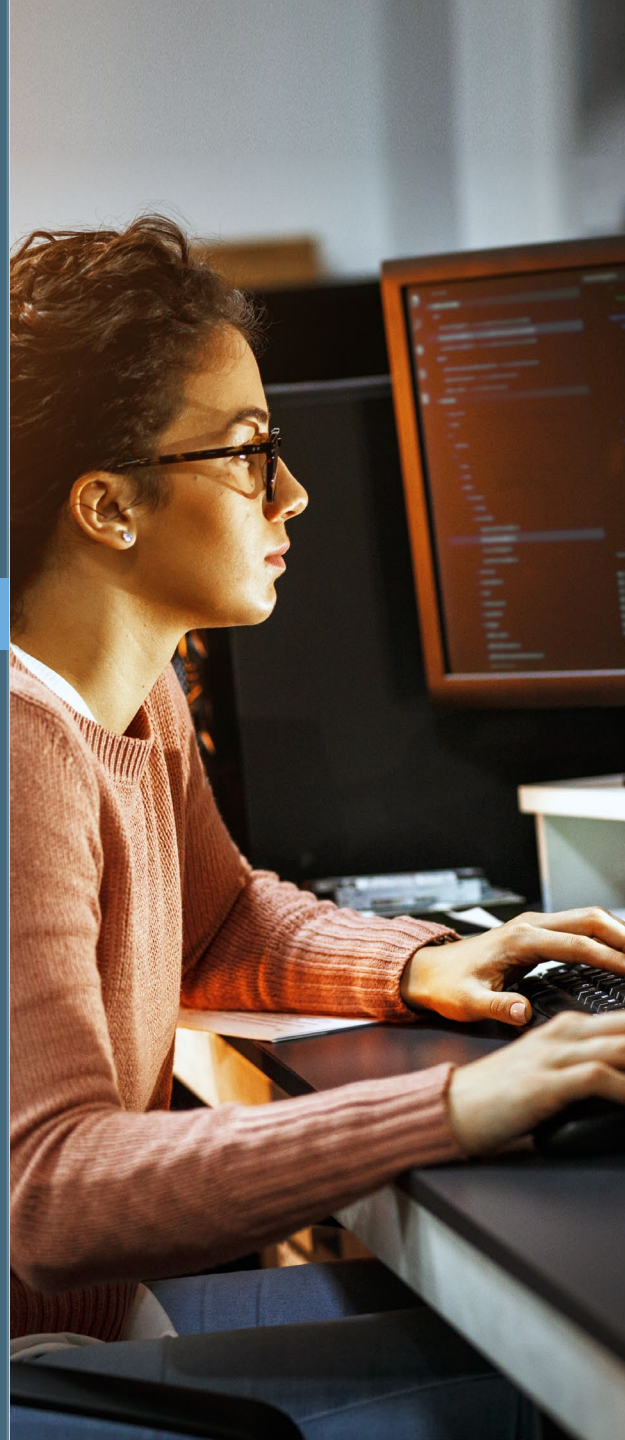
Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half



IT en Digital

Tekort aan cybersecurityvaardigheden

Bijna vier op de tien (38%) hooggeplaatste risicoprofessionals stelt dat in de nasleep van COVID-19 door de abrupte invoering van nieuwe werkpatronen cyberaanvallen en gegevensfraude tot de grootste technologische risico's behoren voor organisaties wereldwijd. Dat blijkt uit een recente analyse van het Wereld Economisch Forum (WEF). En dat terwijl er vóór het uitbreken van de coronacrisis al een tekort aan cybersecurityspecialisten bestond.

Door de wereldwijde pandemie is de situatie verder geëscaleerd, waardoor de vraag naar dergelijke gegevensbeveiligingsprofielen alleen maar is gestegen. Er is vooral een duidelijke piek in de vraag naar gespecialiseerd cybersecuritytalent bij grote banken, technologie-reuzen en niche-informatiebeveiligingsbedrijven.

De opmars van (B2B) e-commerce

E-commerce wordt vaak onterecht uitsluitend geassocieerd met de retailsector. Het belang van digitale webplatformen neemt enorm toe, niet alleen in B2C maar ook in B2B. Iedereen is immers steeds meer vertrouwd met online zakendoen. Net als bij internet- en smartphonetechnologie wil iedereen dezelfde technische tools en diensten gebruiken op het werk en privé.

De vraag naar personeel om de digitale transformatie in goede banen te leiden, blijft toenemen, maar de focus verschuift. Hoewel technische expertise en inzicht belangrijk blijven om de efficiëntie van afdelingen te verhogen, neemt de vraag naar analytische, communicatieve en probleemoplossende vaardigheden toe voor de implementatie van de digitale strategie.

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half

Alles draait om data

Datawetenschap zit volop in de lift, maar bekwame en ervaren datawetenschappers zijn moeilijk te vinden. De concurrentie in de grote bedrijfssectoren – van technologie en productie tot financiële diensten en gezondheidszorg – is dan ook bikkelhard.

Of het nu gaat om productontwikkeling, marketingcampagnes, supply chain enz., tegenwoordig worden de meeste beslissingen genomen op basis van business intelligence (ook wel ‘actionable insights’ genoemd).

Bedrijven hebben medewerkers nodig met kennis van statistiek en modellen. Ze moeten complexe, onverwerkte data uit uiteenlopende bronnen kunnen verwerken om de personeelsretentie, het aanwervingsbeleid, de customer service, de betrokkenheid enz. te verbeteren.

SQL (algemeen), Power BI, Qlickview, Tableau (front-end) en Azure, Microstrategy, IBM en Amazon (back-end) zijn de datagerelateerde vaardigheden die het meestbevroagd zijn.



Meestgevraagde
profielen

- ERP/CRM Analyst
- Business Intelligence (BI) Analyst
- IT Project Leader
- Helpdesk/PC Support
- IT Manager



Opkomende
profielen

- Data Scientists
- DevOps Engineers
- Cybersecurity Specialists

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half

IT en Digital salarissen

	FUNCTIE	25e	50e	75e	95e
Business Analysis	Functional Analyst	3 197	3 654	4 434	5 384
	IT Business Analyst	3 248	3 756	5 067	5 489
	ERP/Application Consultant	3 120	3 654	4 222	5 067
	Application Manager	5 142	5 784	7 422	8 034
Data & Business Intelligence	Business Intelligence Analyst	3 502	4 223	4 667	5 463
	Business Intelligence Consultant	3 193	3 811	4 420	5 248
	Data & BI Manager	5 050	5 650	7 312	7 920
	Master Data Manager	5 142	5 784	7 422	8 034
IT Infrastructure	IT Service Desk Agent	2 464	2 731	2 999	3 321
	Support Engineer	2 571	3 106	3 749	3 963
	Systems Engineer	3 106	3 856	4 820	5 249
	Network Engineer	4 071	4 392	5 249	5 784
	Service Delivery Manager	4 071	4 820	5 249	5 999

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half

IT en Digital salarissen

	FUNCTIE	25e	50e	75e	95e
IT Management	IT Coordinator	3 214	3 749	4 285	4 606
	IT Manager	5 035	5 677	6 427	7 606
	IT Director	6 641	7 498	9 105	9 534
IT Project Management	IT Project Manager	3 856	4 820	5 784	6 641
	PMO Manager	5 570	6 213	7 284	8 570
Digital & Innovation	Digital/Innovation Analyst	3 313	3 831	5 168	5 598
	Digital/Innovation Manager	5 184	5 899	7 570	8 194
E-commerce	E-commerce Analyst	3 183	3 681	4 966	5 397
	E-commerce Manager	5 040	5 674	7 274	8 034
Cybersecurity	Cybersecurity & Compliance Officer	3 345	3 868	5 219	5 653
Software Development	Software Developer	3 486	3 856	4 606	5 249

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half



Interim-management

Grote vraag naar interim-managers en specialisten

De aanstelling van een interim-manager biedt heel wat voordelen voor uw afdeling of bedrijf. Voor onze klanten zijn dit de drie voornaamste redenen om interim-managers in te schakelen:

- Toegang tot moeilijk te vinden vaardigheden en vakexpertise
- Doeltreffende manier om de personeelskosten te managen
- Invulling van een cruciale positie

Managen in uitdagende tijden

Voor bedrijven die in de nasleep van de coronacrisis de draad weer trachten op te pikken, is de hulp van interim-managers meer dan welkom in domeinen als cash recovery en management, herstructurering en kostenbeheersing en contractbesprekingen met derden.

Ook HR-afdelingen kunnen, in afwachting van het uitzetten van de nieuwe krijtlijnen, op korte termijn behoefte hebben aan extra ondersteuning voor het uitwerken van nieuwe telewerk- of hybride regelingen.

6 belangrijke domeinen waarop bedrijfsleiders focussen om hun onderneming doeltreffend door deze moeilijke tijden te loodsen:

- Veiligheid, productiviteit en succes
- Technologie en veerkracht
- Governance, financiële discipline en liquiditeit
- Veerkrachtige bedrijfsvoering, continuïteit en supply chain
- Crisisbeheer en -bestrijding
- Regelgeving en overheidsmaatregelen

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half

Grote vraag naar digitale vaardigheden

Succesvolle en gegeerde interim-managers hebben inzicht en ervaring in hoe digitale technologieën processen kunnen transformeren. Een vermindering van de kosten en de frictie biedt bedrijven een aanzienlijke meerwaarde. Daardoor kunnen ze meer doen met minder en manueel werk vervangen door zinvoller kenniswerk.

We zien een toenemende vraag naar interim-managers in elke bedrijfsdiscipline, niet in het minst omdat ze vanaf de eerste dag een meerwaarde bieden en een voorspelbare kostenpost vormen.



Meestgevraagde profielen

- Finance, Controlling & Accounting Manager
- Programme & Project Manager
- Supply Chain & Operations Manager
- HR Manager



Meestgevraagde vaardigheden

- Helikopterzicht gecombineerd met hands-onmentaliteit
- Outside-the-box- en oplossingsgericht denken
- Aanpassingsvermogen

Interim-management



Meest voorkomende situaties waarin bedrijven gebruikmaken van interim-management

- De continuïteit garanderen, bv. tijdelijke vervanging van een teamlid met veel ervaring
- Programma- & projectmanagement, bv. nieuwe marktstrategie, nieuwe tools en systemen, nieuwe organisatiestructuur enz.
- Change management, bv. integratie na fusie of overname, herstructurering (uitbreiden/afslanken), opschaling enz.
- Expertise introduceren die nog niet aanwezig is in de organisatie



49%

van de Belgische werkgevers geeft aan dat procesautomatisering en digitale transformatie strategische topprioriteiten zijn in het kader van hun herstelstrategie na de coronacrisis.



35%

van de Belgische werkgevers is van plan om vakexperten in te huren, zodat hun teams over de nodige technische vaardigheden beschikken in deze nieuwe postcorona-omgeving.

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half

Waarom bedrijven tijdelijke medewerkers en interim-managers inschakelen

Flexibel blijven in
veranderende economische
omstandigheden



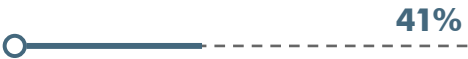
Werklast van de vaste
medewerkers verlichten



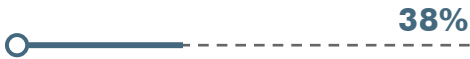
Omvang van team
aanpassen aan
behoeften



Nagaan of medewerkers
geschikt zijn voor vaste
tewerkstelling



Toegang tot vakkennis



Ondersteuning voor
speciale projecten



Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

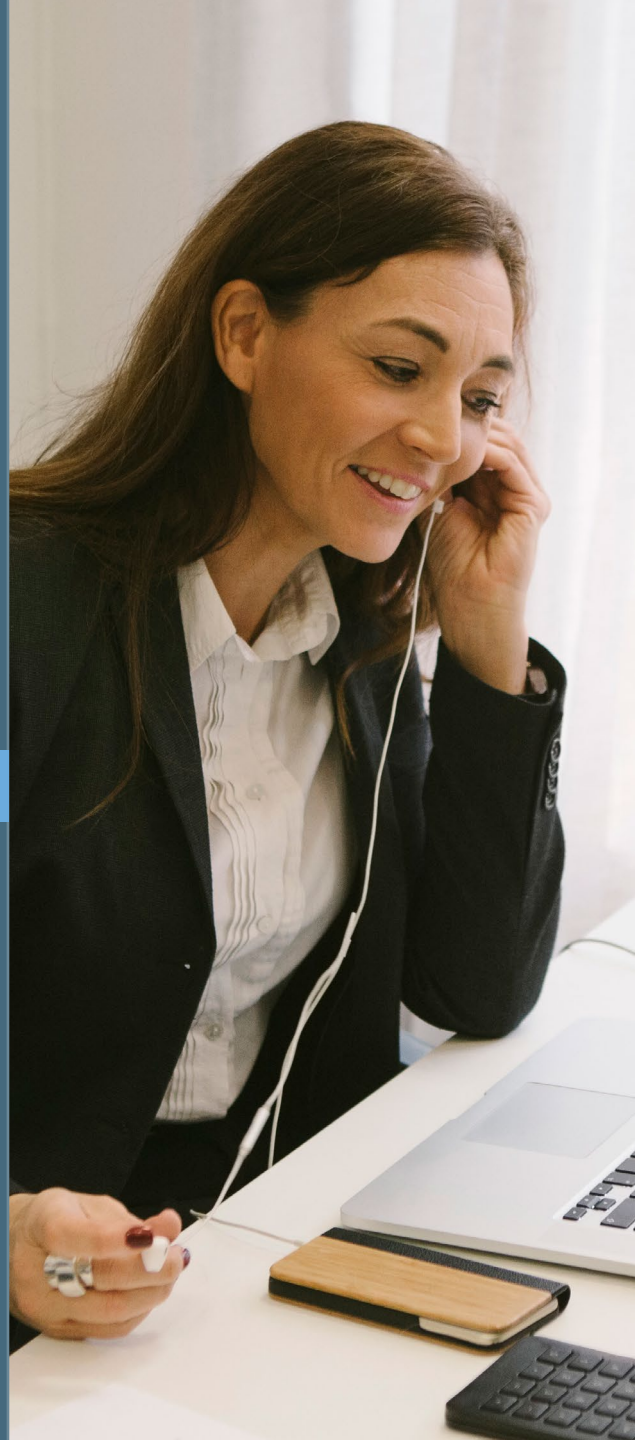
Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half



Lokale varianties

Door verschillen in de kosten van levensonderhoud, beschikbaarheid van talent en andere factoren kunnen de startlonen variëren per lokale markt. Wij plaatsen kandidaten overal in België. Met wat we elk jaar bijleren over deze regionale verschillen, helpen we u om het loon in uw regio te bepalen. U hoeft enkel het nationale startloon te verhogen of te verlagen met het vermelde percentage voor de verschillende Belgische regio's. Deze regio's stemmen overeen met de locaties van de kantoren van Robert Half.

Antwerpen.....	+5%	Diegem	+6%	Luik.....	-3%
Brussel	+8%	Gent	+1%	Roeselare	-1%
Charleroi.....	-3%	Hasselt	-2%	Waver	+4%

Methodologie

De studie in onze Salarisgids is gebaseerd op:

- duizenden vacatures die via onze kantoren worden ingevuld en ontelbare sollicitatiegesprekken die er worden gevoerd;
- lokale inzichten van onze consultants en managers;
- gegevens van de Belgische federale overheid: Statbel (Algemene Directie Statistiek);
- onze unieke 'workplace survey': een onafhankelijke enquête bij 100 Belgische CFO's en financieel directeurs, 100 Belgische CIO's en 100 Belgische senior managers met aanwervingsbevoegdheid;
- talrijke zakelijke interacties met professionals in IT, HR en finance;
- onze uitgebreide analyse van de huidige en toekomstige rekruteringstrends.

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

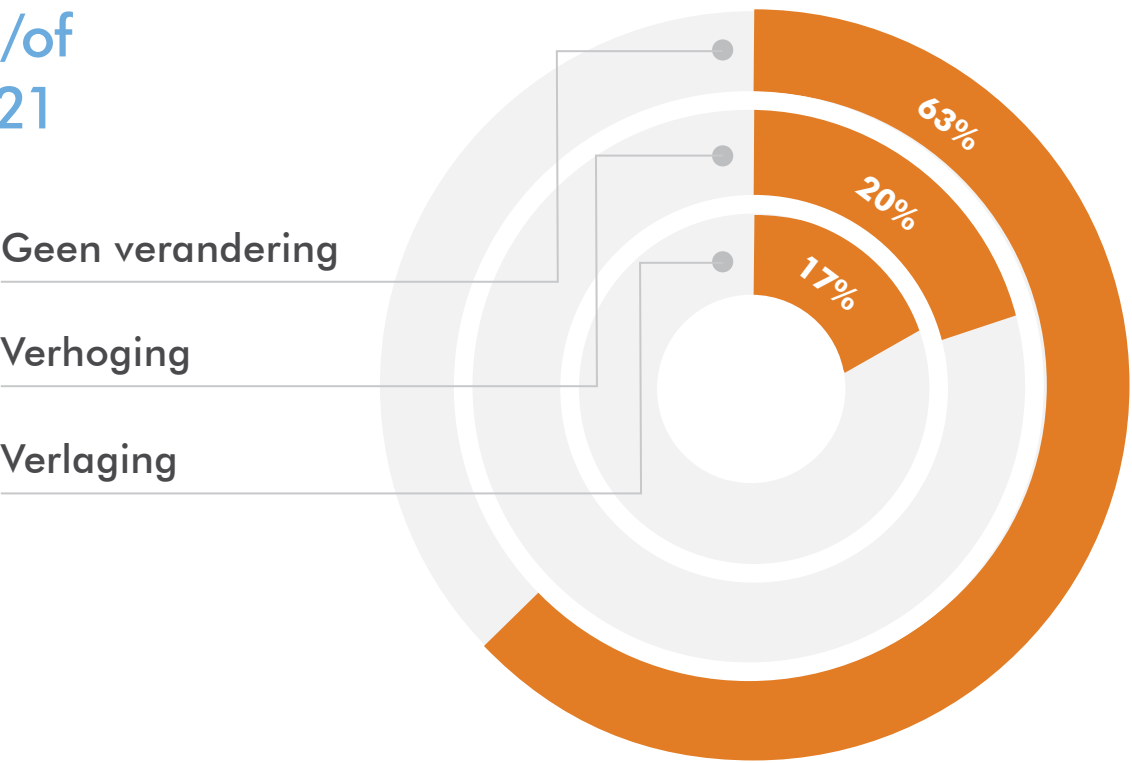
Hulpmiddelen

Over
Robert Half

Trends in retentie en verloning

Voordelen en extra's zijn minstens even belangrijk als het loon om toptalent aan te trekken en aan boord te houden. Ga na wat andere bedrijven bieden en wat werknemers willen om bij te blijven.

Werkgevers verwachten dat de lonen van bestaande en/of nieuwe medewerkers in 2021 gelijk zullen blijven.



Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half

8 op 10 van de
Belgische werkgevers
is enigszins tot zeer
bezorgd om cruciale
medewerkers te zien
vertrekken in het
postcoronatijdperk.



Waarom werkgevers bezorgd zijn

Medewerkers hebben een hoge werkdruk,
wat kan leiden tot burn-out.

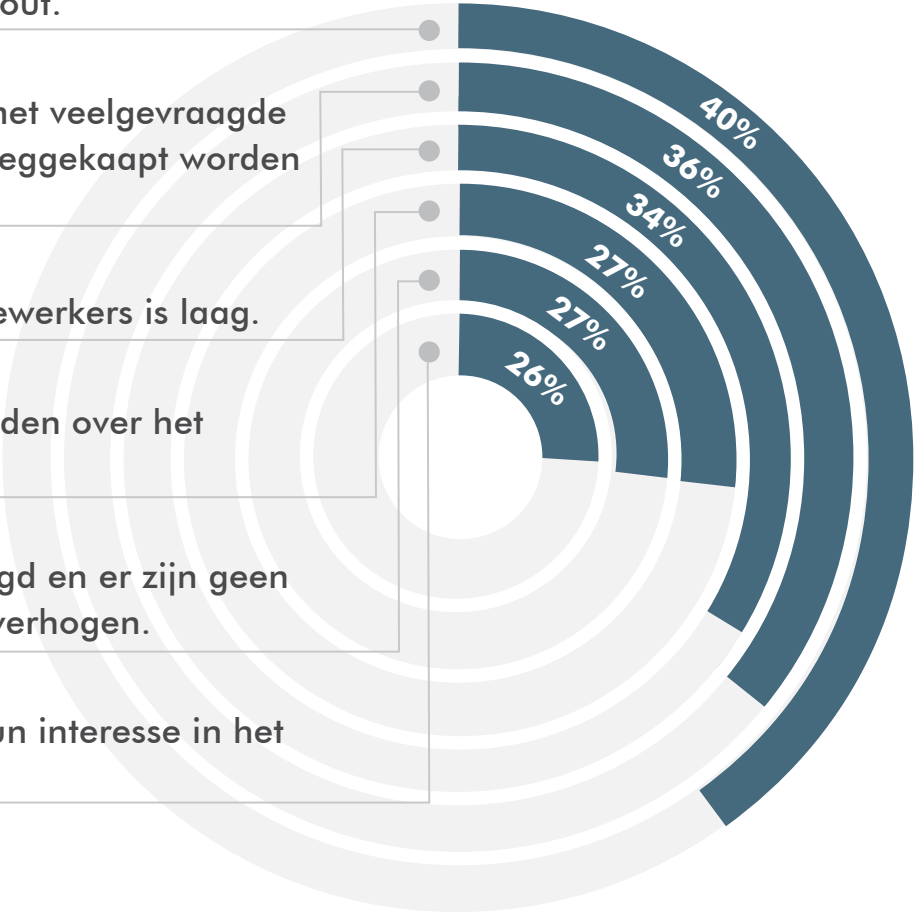
Cruciale medewerkers met veelgevraagde
vaardigheden kunnen weggekaapt worden
door de concurrentie.

Het moreel van de medewerkers is laag.

Het personeel is ontevreden over het
management.

De lonen werden verlaagd en er zijn geen
plannen om ze weer te verhogen.

Medewerkers hebben hun interesse in het
bedrijf verloren.



Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half

71% van de bedrijven heeft nieuwe voordelen toegevoegd als gevolg van de coronapandemie.

Meest populaire voordelen die
bedrijven zijn beginnen aanbieden



Top 5 nieuwe voordelen die bedrijven
zullen aanbieden vanaf 2021



Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

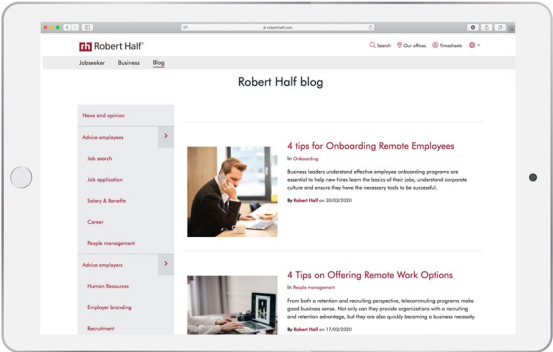
Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half

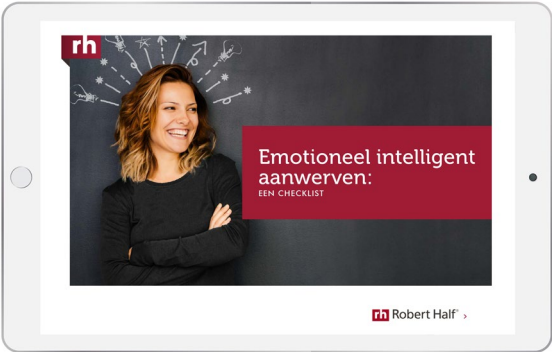
Hulpmiddelen



Robert Half-blog

Bekijk onze blog voor tips en info over de beste wervings- en selectie-strategieën in het postcoronatijdperk of schrijf u in voor onze maandelijks nieuwsbrief.

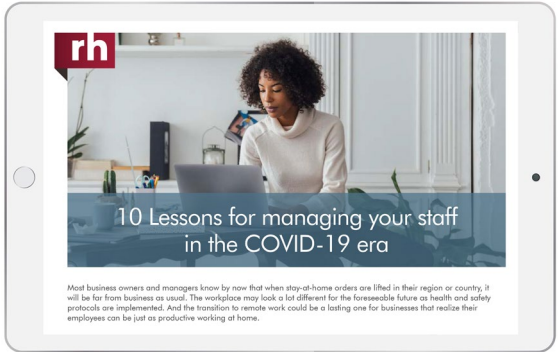
[Bezoek onze blog →](#)



Emotioneel intelligent aanwerven: een checklist

Er bestaan een aantal tools om de emotionele intelligentie van een sollicitant in te schatten. Bekijk onze checklist met sollicitatievragen en tips om te peilen naar de emotionele intelligentie van een sollicitant.

[Download de checklist →](#)



10 tips voor een beter personeelsmanagement in het coronatijdperk

Dit zijn de 10 lessen die wij hebben getrokken uit de coronapandemie. Ontdek hoe u ze kunt toepassen in uw organisatie.

[Download het rapport →](#)

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half



Over Robert Half

Bekwaam personeel aantrekken is niet altijd even gemakkelijk. Zeker niet als een wereldwijde pandemie en grote economische onzekerheid roet in het eten gooien. Robert Half helpt u de juiste medewerkers te vinden om uw bedrijf vlot door deze turbulente economische tijden te loodsen.

Bij Robert Half denken we mee met de klant. We gaan samen met u na welk talent uw bedrijf nodig heeft en proberen de juiste mix te vinden tussen tijdelijke en vaste medewerkers.

Onze experts reiken u een aanwervingsooplossing op maat van uw bedrijf aan, volgens de juiste strategie en tegen een correcte prijs. Daarbij houden we zowel rekening met uw sector, uw bedrijf als uw bedrijfscultuur. Zo brengen we u in contact met medewerkers die uw bedrijf naar een hoger niveau helpen tillen.

Snelle en doeltreffende oplossingen

- **Direct Start:** uw tijdelijke werkkraft kan meteen aan de slag, zodat u hem of haar na de eerste dag al kunt beoordelen.
- **Company-In:** een snelle, hoogwaardige en doeltreffende manier om nieuwe vaste medewerkers aan te werven. U maakt op één dag kennis met een aantal zorgvuldig geselecteerde kandidaten.
- **Technical Partner Meeting:** we bieden u een gratis gesprek met een expert die u, op basis van zijn of haar persoonlijke ervaring, accuraat, objectief en deskundig advies geeft over elk facet van uw specifieke project.

Quick Links

De arbeidsmarkt en
aanwervingstrends

Zo gebruikt u onze
salaristabellen

Finance en
Accounting

Administratieve
ondersteuning

IT en Digital

Interim-
management

Lokale varianties

Trends in retentie
en verloning

Hulpmiddelen

Over
Robert Half

Onze gespecialiseerde diensten

- **Accountemps:** professionals in finance & accounting voor tijdelijke tewerkstelling, al dan niet met optie 'vast'.
- **OfficeTeam:** administratief ondersteunend personeel voor tijdelijke tewerkstelling, al dan niet met optie 'vast'.
- **Robert Half Finance & Accounting:** professionals in finance & accounting voor vaste tewerkstelling.
- **Robert Half Technology:** professionals in IT en digitale technologie voor vaste tewerkstelling.
- **Robert Half Legal:** (para)juridische professionals voor vaste tewerkstelling.
- **Robert Half Executive Search:** leidinggevende profielen
- **Robert Half Management Resources:** interim-managers en vakexperten in finance & accounting, HR, productie, supply chain & procurement, IT, sales & marketing, legal en algemeen management

Met ons samenwerken



Opties voor aanwerving op afstand – miljoenen kandidaten en de juiste setup, zodat ze veilig van thuis uit kunnen werken



Uw unieke partner voor complexe projecten – strategische planning, projectoverzicht, deskundig personeel



Nr. 1 op de jaarlijkse ranglijst van Forbes 'America's Best Professional Recruiting Firms' (juni 2020)



Wij garanderen u 100% tevredenheid. Neem contact op met een kantoor in uw buurt voor meer details.



Bereik meer met
Robert Half.

roberthalf.be

