

The logo consists of the lowercase letters 'rh' in a white, sans-serif font, positioned inside a dark red square. The square is slightly offset to the top-left corner, creating a tab-like effect.

rh

# SALARIS GIDS 2020

# INHOUD

3

---

Voorwoord

11

---

**Finance en accounting**

20

---

**IT**

26

---

Robert Half wereldwijd

4

---

Het Belgische  
aanwervingsklimaat  
onder de loep

13

---

Finance en accounting  
Salarissen

22

---

IT  
Salarissen

8

---

Verloningstrends

16

---

**Administratieve  
ondersteuning**

23

---

Extralegale voordelen,  
incentives en extraatjes

9

---

Hoe u onze salaristabellen  
leest

18

---

Administratieve  
ondersteuning: Salarissen

25

---

Samenwerken met  
Robert Half



## VOORWOORD

De werkloosheid in België daalt maand na maand en dat is uiterst positief nieuws voor onze economie. De war for talent blijft ondertussen hevig voortwoeden doordat profielen met bepaalde kennis overbevraagd zijn. De concurrentie tussen bedrijven in het aantrekken van talent groeit en het wordt steeds moeilijker om gepaste krachten te vinden.

Ook de lonen worden aangepast aan deze schaarste: voor vacatures waarvoor moeilijk gepast personeel gevonden wordt, zijn werkgevers al snel bereid om het aangeboden salaris te verhogen. Volgens cijfers van Statbel stegen de lonen in het eerste kwartaal van 2019 gemiddeld met 2,4 procent tegenover dezelfde periode een jaar eerder.

Bovendien ontsnappen werkgevers en werknemers niet aan de invloed van de technologische evolutie. Door automatisering, AI, machine learning... wijzigt de inhoud van heel wat jobs. De vraag naar bepaalde (technologische) kennis en vaardigheden zal bovendien alleen nog maar toenemen. We bereiden ons dus maar best voor op de toekomst.

Hoe we dit weten? Onze Robert Half-consultants staan dagelijks met hun beide voeten in de arbeidsmarkt en weten beter dan wie ook waar de noden liggen. Heeft u vragen over deze Salarisgids 2020? Wilt u weten hoe we u kunnen bijstaan in uw aanwervingsbehoeften of in uw zoektocht naar werk? Wij voorzien u graag van advies op maat.

**Clive Davis**  
Director Benelux & UAE

# HET BELGISCHE AANWERVINGSKLIMAAT ONDER DE LOEP

## De kandidaat aan zet

België kampt nog steeds met een bovengemiddeld hoge vacaturegraad: het aantal werkaanbiedingen steeg in 2018 met 11,1 procent. In het laatste kwartaal van dat jaar werd 3,4 procent van alle openstaande functies in België niet ingevuld. Dat is heel wat meer dan het Europese gemiddelde, dat op 2,3 procent strandt. Voor het eerst sinds 2014 groeide de werkgelegenheid significant sneller in België dan in de rest van de eurozone. Toch wordt voor heel wat jobs de ideale kandidaat niet zomaar gevonden.

De strijd om gepast talent woedt nog steeds zeer hevig. Bovendien zijn kandidaten zich meer bewust van het feit dat ze zich in een voordelige positie bevinden. Steeds vaker hebben ze de keuze tussen verschillende aanbiedingen. Er zijn immers veel openstaande vacatures, maar te weinig kandidaten om deze in te vullen. Voor werkgevers wordt het dus belangrijker om zich met authentieke storytelling en een duidelijke bedrijfscultuur te onderscheiden van de concurrentie.

Wat voor kandidaten het vaakst de doorslag geeft? In een kandidatenmarkt moet het totaalplaatje kloppen: een goed gevoel bij de bedrijfscultuur, doorgroeimogelijkheden, leuke collega's en een fijne jobinhoud staan voor de meeste werknemers bovenaan het verlanglijstje. Ook verloning blijft ten slotte hoog scoren bij werknemers.

### Belangrijkste aspecten om voor een job te kiezen:

- 01 Salaris
- 02 Appreciatie van het werk
- 03 Bedrijfscultuur

Bron: onafhankelijke enquête bij meer dan 950 Belgische werknemers



## Onderneming klaarstomen voor de toekomst

Een kwart van de hiring managers verwacht dat emotionele intelligentie de komende drie jaar een heus knelpunt wordt bij kandidaten. Voor communicatieve vaardigheden voorziet zelfs één op drie moeilijkheden. Duidelijke communicatie op de werkvloer en een goede verstandhouding tussen werknemers is onmisbaar. Zeker aangezien de werknemers goede collega's en een aangename werksfeer vandaag hoog op de agenda plaatsen.

De jacht op soft skills is duidelijk geopend: bijna drie vierde van de hiring managers peilt op dit moment al naar deze vaardigheden door het gebruik van competence-based interviews. Deze worden aangevuld met referenties van vorige werkgevers en eventueel met persoonlijkheidstesten.



**Takenpakketten worden door de vierde industriële revolutie diverser en werknemers moeten van almaar meer markten thuis zijn.**

— Clive Davis, Director Robert Half



Bijna 90 procent van de Belgische werkgevers geeft daarnaast aan dat het pensioen van de babyboomers een bedreiging betekent voor de skillset van hun bedrijf. Het gros van de werkgevers zegt daarom nu al actief te anticiperen op de naderende vertrekken. Zes van de tien werkgevers stomen hun onderneming klaar voor het vertrek van de babyboomers door teams samen te stellen met werknemers van verschillende generaties om samenwerkingen tussen hen te stimuleren.

Ten slotte is twee op de vijf van de ondervraagde hiring managers bezorgd om de economische onzekerheid en technologische veranderingen. Takenpakketten worden door de vierde industriële revolutie diverser, en werknemers moeten van almaar meer markten thuis zijn. Het gepaste talent in huis halen om in te spelen op die veranderingen en het bestaande personeelsbestand behouden, is voor bijna de helft van de managers reden tot bezorgdheid.

### Talenknobbel is overal meerwaarde

Bepaalde profielen en vaardigheden zijn steeds moeilijker te vinden. Almaar meer jongeren studeren tot ze minstens een bachelordiploma op zak hebben en steeds vaker studeren ze nadien verder om een master te behalen. Hogescholen zetten bovendien meer en meer in op strategische vakken: lessen waarbij studenten praktijkgerichte systemen leren kennen, worden daardoor schaarser.

Er zijn bijgevolg onvoldoende juniorprofielen op de markt aanwezig die een voornamelijk uitvoerende rol kunnen opnemen. Twee op de drie werkgevers zijn er bovendien van overtuigd dat het in het komende jaar een uitdaging wordt om kandidaten te werven die de nieuwe technologieën die ze (willen) implementeren onder de knie hebben.

Bovenal zijn in nagenoeg alle sectoren talen van groot belang. Wie Frans en Engels goed machtig is, heeft als kandidaat overal een streepje voor op de concurrentie. In de logistieke sector komen daar in veel gevallen nog andere talen zoals Duits en Spaans bij.

### Steeds meer bedrijven maken gebruik van interim-managers

Verandering is in vele bedrijven een constante geworden. Nieuwe systemen, consolidatie, automatisatie, veranderende marktomstandigheden, the disruptive economy, sterke groei of terug afslanken naar kernactiviteiten. Allemaal voorbeelden waardoor er continu projecten worden opgestart en werknemers zich flexibel moeten opstellen.

Een interim-manager is een voorbeeld op het vlak van flexibiliteit. Hij of zij kan tijdelijk noodzakelijke expertise binnenbrengen in de context van een bepaalde verandering en kan dat project zowel ondersteunen als leiden. Ook change management is een expertise op zich.

Initieel was naast crisismangement het tijdelijk opvullen van een hoogdringende vacature, om overdracht en continuïteit te garanderen, de meest voorkomende opdracht. Vandaag worden interim-managers steeds meer ingezet om verandering te begeleiden. Opdrachten worden langer, en niet meer alleen operationeel maar steeds vaker ook strategisch. Meer en meer bedrijven zien de toegevoegde waarde die een interim-manager kan brengen vanuit zijn of haar ervaring om mee het beleid te maken.

Het klaverbladmodel van organisatie- en managementdeskundige Charles Handy creëerde in 1989 al een raamwerk voor het organiseren van het toekomstige personeelsbestand in drie categorieën:

- Vaste werknemers in loondienst: de professionele kern van het bedrijf
- Een flexibele beroepsbevolking: werknemers die tijdelijk worden ingezet om pieken in de personeelsbehoeften op te vangen
- Een contractual fringe: werknemers die de onderneming inzet via een leverancier

De Verenigde Staten lopen vooruit in deze evolutie. Bij sommige bedrijven in Silicon Valley is de verdeling van bovenstaande drie groepen reeds gelijkmatig verdeeld.

De nood aan flexibiliteit bij de steeds veranderende organisatie zal het aantrekken van externe medewerkers verder doen groeien, met opdrachten van middellange en lange termijn. De gemiddelde duur van een opdracht binnen interim-management ligt bij Robert Half momenteel op 12,2 maanden.

Het inzetten van interim-managers is een groeiend verhaal met een stijging van om en bij de 10 procent in het laatste jaar. Interim-management is binnen finance al lang ingeburgerd en ook in andere vakdomeinen stijgt de vraag jaar na jaar.

### Opsplitsing per vakdomein binnen interim-management

<b>58%</b>	Finance
<b>12%</b>	Supply chain en logistiek
<b>8%</b>	General manager/Business unit manager/ Project manager
<b>7%</b>	HR
<b>6%</b>	IT
<b>6%</b>	Marketing/Sales/Customer service

Bron: Robert Half

## VERLONINGSTRENDS

Het feit dat de geknipe persoon voor veel vacatures heel wat moeilijker te vinden is, drijft de startlonen de hoogte in. Bijna één op vier Belgen kon bovendien in de eerste helft van 2019 rekenen op een loonsverhoging. Vooral werknemers tot 35 jaar en ondervraagden uit Brussel geven aan een opslag te hebben gekregen. In meer dan de helft van de gevallen ging het om een loonsverhoging tot 3 procent, bijna een kwart kon rekenen op een verhoging tussen de 3 en 7 procent. Meer dan een vierde van de ondervraagden geeft aan dat ze in de eerste jaarhelft van 2020 (opnieuw) opslag verwachten.

### Opslag vragen

Maar wanneer vraagt u best die opslag? Bijna de helft van de ondervraagden vindt het na een half jaar tot een jaar anciënniteit het geschikte moment. Uit onze jarenlange ervaring merken we echter dat werkgevers hier vaak zelf een momentum voor creëren tijdens de jaarlijks evaluatie. Wanneer ze geen positief antwoord krijgen op hun vraag, zal iets meer dan een kwart van de werknemers een half jaar wachten om de vraag opnieuw te lanceren. Opmerkelijk: ook bijna een kwart geeft aan geen nieuwe poging te zullen ondernemen. Voor 14 procent betekent het niet krijgen van een gevraagde loonsverhoging dan weer dat ze op zoek gaan naar een nieuwe job.

### Werken voor meer dan loon alleen

Voor drie op de tien Belgen is loon het belangrijkste aspect aan hun job. Opvallend zijn ook generatieverschillen: starters vinden een goed voordelenpakket belangrijker, oudere werknemers geven prioriteit aan het salaris. Voor de overige zeventig procent spelen ook andere factoren zoals appreciatie, een goede samenwerking met collega's, een betekenisvolle job en een passende bedrijfscultuur een steeds grotere rol. Het is op vlak van retentie dus belangrijk om niet alleen een competitief salaris te bieden, maar ook een solide bedrijfsverhaal naar buiten te brengen.

#### Bijna 25% Belgen kreeg een loonsverhoging in de eerste helft van 2019

**54%** kreeg een salarisverhoging tot 3%

**22%** kreeg een salarisverhoging tussen 3% en 7%

**27%** verwacht (opnieuw) een salarisverhoging in de eerste jaarhelft van 2020

Bron: onafhankelijke enquête bij meer dan 950 Belgische werknemers



## HOE U ONZE SALARISTABELLEN LEEST

Om u te helpen de salarisniveaus voor nieuwe aanwervingen te bepalen, stelden we per percentiel schalen van salarissen samen. De salarisgegevens vertegenwoordigen het nationale gemiddelde en er werd geen rekening gehouden met bonussen,

voordelen en andere compensatievormen. Voor regionale salarissen kunt u de verschilpercentages op de volgende pagina toepassen. Door de salarissen te vermenigvuldigen met 13,92 berekent u doorgaans het brutojaarsalaris per functie.

Om tot een conform startsalaris te komen, bepaalt u waar uw kandidaat het beste past in de vier percentielen hieronder.

### 25

Het laagste percentiel passen we het vaakst toe bij kandidaten voor wie de functie nieuw is en die hun vaardigheden nog volop aan het ontwikkelen zijn. De functie moet ingevuld worden in een markt waarin de strijd om talent zwak is of in een kleinere, minder complexe organisatie.

### 50

Laat u een kandidaat in het middelste percentiel starten? Verwacht dan een gemiddelde ervaring en de nodige vaardigheden om het werk uit te voeren. De functie is waarschijnlijk gemiddeld complex of moet ingevuld worden in een markt waarin de strijd om talent matig sterk is.

### 75

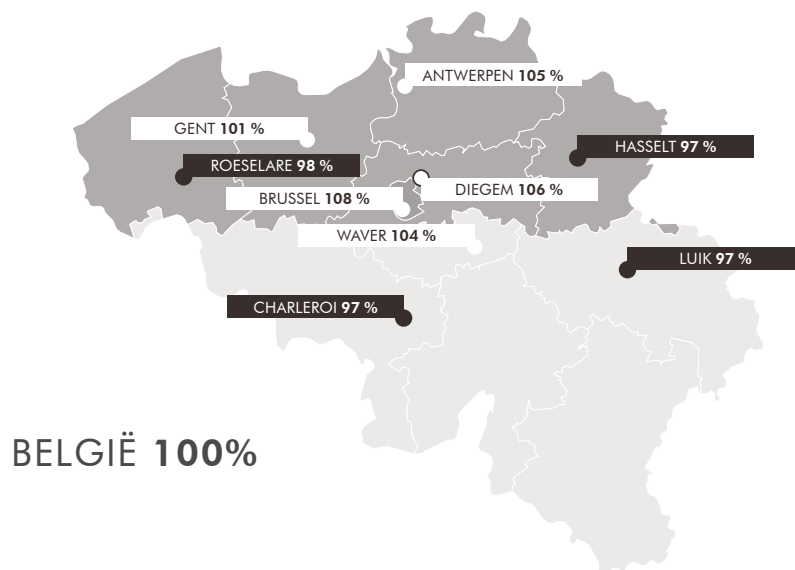
Hogere startlonen vereisen sterke vaardigheden en meer ervaring dan gewoonlijk. Kandidaten kunnen gespecialiseerde kwalificaties hebben. De functie kan redelijk complex zijn of moet in een markt ingevuld worden waarin de strijd om talent hevig is.

### 95

Een hoog niveau van relevante ervaring en expertise met gespecialiseerde kwalificaties kan een startsalaris in het hoogste percentiel afdwingen. De functie kan erg complex zijn of moet in een markt ingevuld worden waarin de strijd om talent heel hevig is.





FUNCTIE	PERCENTIELEN			
	25	50	75	95
Administratieve ondersteuning	2 306	2 606	2 961	3 656

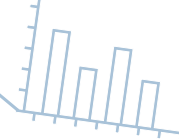
## REGIONALE VERSCHILLEN



Voor vergelijkbare functies kunnen de salarissen per regio verschillen. Aan de hand van de verschilpercentages kunnen de salarissen worden aangepast voor verschillende Belgische regio's waaronder Brussel, Antwerpen, Charleroi, Gent, Hasselt, Luik, Roeselare en Waver. De gekozen regio's vallen samen met de locaties van Robert Half en zijn divisies.

Ook per industrie kunnen salarissen schommelen. De best betalende sectoren zijn:

-  Chemie
-  Farmaceutica
-  Energie en milieu
-  Bank en verzekeringen



# FINANCE EN ACCOUNTING

## Krapte op de arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt voor financiële- en accounting-professionals zijn er duidelijke verschuivingen aan de gang. Meer dan zes op de tien CFO's geeft aan dat het moeilijker is om gepast personeel te vinden. Vooral operationeel boekhoudkundige profielen zijn zeer moeilijk te vinden. Na een professionele bachelor kunnen studenten makkelijker dan vroeger doorschakelen naar een masteropleiding. Veel studenten grijpen deze kans omdat een masterdiploma hen op termijn meer carrièrekansen kan opleveren waarbij ze ook een meer strategische en adviserende rol kunnen opnemen.

## Kandidaten zijn gegeerd

Rekruteerders zijn zich ondertussen bewust van die krapte en anticiperen hierop. Door snelle rekruteringsprocessen aan de dag te leggen en meteen open kaart te spelen in geval van interesse proberen werkgevers het hart van de kandidaat te veroveren. De krapte zorgt er ondertussen ook voor dat kandidaten vaker beseffen dat ze gegeerd zijn op de arbeidsmarkt. Zeker jonge mensen durven vaker te kijken of het gras aan de overkant effectief groener is.

Als tussenoplossing tussen twee vaste aanwervingen kiezen rekruteerders dan ook steeds vaker voor interim of tijdelijke krachten. 85 procent van de CFO's geeft aan evenveel of meer interimmedewerkers te willen aanwerven.

## Hogere lonen

Door de grote vraag naar en het beperkte aanbod van gepaste kandidaten zijn bedrijven geneigd de lonen wat omhoog te trekken. Ook de starterslonen zijn de laatste maanden aanzienlijk verhoogd. Zeker in Brussel merken we dat de lonen hoger liggen dan in de andere steden\*. Werknemers die vanuit andere gebieden naar Brussel pendelen, verwachten daarvoor een compensatie.

## Extralegale voordelen in opmars

Kandidaten kijken niet langer enkel naar het brutoloon, maar ook naar welke extralegale voordelen ze bovenop dat loon aangeboden krijgen. Met stip op één voor financiële- en accountingprofielen: de bedrijfswagen. Groenere alternatieven zoals een leasefiets zijn - zeker in verstedelijkt gebied - aan hun opmars bezig. Ook vakantiedagen en flexibiliteit qua uren of werkplek wegen door in de uiteindelijke beslissing. Dit geldt niet enkel voor vaste contracten: ook onder interimcontracten is een waaier aan extralegale voordelen mogelijk.

\* Verschilpercentages voor andere steden: pagina 10.



## Meestgevraagde profielen

- » Accounts Payable / Receivable
- » General Ledger Accountant
- » Financial / Business Controller
- » Credit Collector



## Belangrijkste taken ten gevolge van digitale transformatie

- » Data forecasting
- » Financiële rapportering
- » Data-analyse
- » Gegevensinvoer
- » Financiële analyse



## Meestgevraagde 'soft skills' als gevolg van automatisering

- » Samenwerking / Teamspirit
- » Open voor verandering
- » Communicatieve vaardigheden

# FINANCE EN ACCOUNTING SALARISSEN

## FINANCE EN ACCOUNTING

		PERCENTIELEN			
		25	50	75	95
	FUNCTIE				
<b>Student Jobs</b>	Student	-	1 829	1 855	2 001
<b>Accounting</b>	Accounting Clerk	2 163	2 700	3 012	3 398
	AR/AP/Assistant Accountant	2 059	2 438	2 739	3 326
	AR/AP Team Leader	3 032	3 215	3 719	4 723
	Bookkeeper/GL Accountant	2 567	2 934	3 398	4 017
	Accounting Director	5 312	6 540	8 793	9 144
	Accounting Manager	4 193	5 162	6 940	7 635
	Senior Accountant	3 225	3 699	4 334	5 187
	Cost Accountant	2 248	2 399	3 502	4 499
	Chief Accountant	3 493	4 300	5 781	6 301
<b>Credit Management</b>	Credit Collector	2 586	2 913	3 090	3 589
	Credit Controller	2 883	3 173	3 295	4 250
	Credit Manager	3 217	3 429	4 320	6 051
<b>Financial Management</b>	Finance & Administration Manager	4 148	5 155	6 659	9 767
	Finance Director	5 203	6 696	9 788	16 146
	CFO/VP Finance	7 095	10 363	14 241	18 474

FINANCE EN  
ACCOUNTING

	FUNCTIE	PERCENTIELEN			
		25	50	75	95
<b>Financial/Business Analysis</b>	Financial/Business Analyst	2 586	3 492	4 695	6 443
	Financial Planning & Analysis Manager	4 886	8 757	10 382	12 359
<b>Controlling</b>	Controller	3 532	4 326	7 736	9 272
	Cost/Plant Controller	3 862	5 555	8 305	10 319
	Regional Controller	5 278	6 702	8 162	8 986
	Controlling Manager/Group Controller	5 951	6 592	9 414	15 995
	Business Controller	4 531	5 227	8 151	10 359
<b>Corporate Finance</b>	Corporate Finance Analyst	4 267	5 253	7 062	9 689
	Corporate Finance Manager/Director	5 000	5 774	7 210	15 285
<b>Internal Audit/ Internal Control</b>	Internal Audit/Controller	2 086	2 643	4 778	7 087
	Internal Audit/Control Manager	4 749	5 370	6 948	8 211
	Internal Audit/Control Director	8 234	10 137	11 457	13 390
<b>Tax</b>	Tax Specialist	2 422	3 103	4 090	5 280
	Tax Manager	5 159	6 191	7 734	10 318
	Tax Director	6 203	7 725	9 271	12 388
<b>Treasury</b>	Treasury Analyst	2 162	2 781	3 399	4 387
	Treasury Manager	5 161	6 180	7 734	9 000
	Treasury Director	6 384	8 338	11 198	13 487
<b>Consolidation</b>	Consolidation Specialist	4 632	5 342	7 796	9 286
	Group Consolidation Manager	5 256	5 956	8 305	10 279

**FINANCE EN  
ACCOUNTING**  
Public Practice/  
Consulting

		PERCENTIELEN			
	FUNCTIE	25	50	75	95
<b>Audit</b>	Assistant Auditor	2 084	2 369	2 676	3 110
	Senior Auditor	2 673	3 038	3 433	3 989
	Manager	3 716	4 223	4 771	5 544
	Senior Manager	4 939	5 613	6 343	7 370
<b>Accounting</b>	Assistant Accountant	1 858	2 111	2 386	2 772
	(Junior) Accountant	1 955	2 086	2 316	2 986
	Senior Accountant	3 225	3 699	4 334	5 187
	Manager	3 602	4 094	4 626	5 375
	Senior Manager	4 667	5 304	5 994	6 964
<b>Tax</b>	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
<b>Business Advisory</b>	Analyst	2 152	2 446	2 764	3 211
	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

## ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING



### Nood aan technische skills en talenknobbels

Kandidaten die ervaring hebben met Enterprise Resource Planning (ERP) en payrollsystemen, zijn het moeilijkst te vinden. Steeds meer bedrijven implementeren dergelijke nieuwe systemen, waardoor het takenpakket van administratieve werknemers verandert. Ook voor de verwerking van dossiers is steeds vaker systeemkennis vereist. Bijgevolg zijn management support (38%), hr/payroll support (29%) en logistics & purchasing support (25%) de moeilijkst in te vullen functies voor werkgevers. Ook functies in de customer service blijken moeilijk in te vullen. Kandidaten voor deze functies moeten polyvalent zijn, vaak meerdere talen spreken en bovendien ook een goede combinatie aan hard- en soft skills hebben.

Mensen die vloeiend de verschillende landstalen en/of Engels spreken zijn erg moeilijk te vinden én onmisbaar voor werkgevers die in het hele land en in onze buurlanden actief zijn. Voor ondernemingen met internationale activiteiten, zoals logistieke bedrijven, komen daar in veel gevallen nog Spaans en heel wat andere specifieke talen bij. Ook sociale vaardigheden worden in administratieve functies zeer hoog aangeschreven door het veelvuldig contact met collega's en klanten.



## Vraag naar tijdelijke werkrachten blijft hoog

Ook in het afgelopen jaar gingen heel wat werkgevers op zoek naar interimmedewerkers om administratieve ondersteuning te bieden. We merken dat onze klanten steeds meer openstaan voor tijdelijke contracten: om een periode te overbruggen tot ze de spreekwoordelijke witte raaf gevonden hebben, omdat er tijdelijk meer werkdruk is, of om in te vallen voor langdurig zieken of zwangerschappen.

Eén op vijf werkgevers geeft ook aan dat ze freelancers of werknemers op interimbasis aannemen om leemtes op korte termijn op te vangen of om extra personeel te voorzien voor een specifiek project. Managers die tijdelijke werknemers tewerkstellen, geven aan het vooral moeilijk te hebben om hen geapprecieerd te laten voelen.

## Interim met optie vast

Schoolverlaters binnen de administratieve ondersteuning kunnen op een hoger startloon rekenen dan vroeger. Zeker voor moeilijk te vinden profielen zijn bedrijven bereid een hoger brutoloon uit te keren. Ook studenten die een vakantiejob uitoefenen, krijgen een hoger uurloon dan vroeger het geval was.

Wanneer een interimcontract omgezet wordt naar een vast contract, wat in meer dan de helft van de gevallen gebeurt, wordt het loonpakket dikwijls al herbekeken. Vanaf de vaste indienstname wordt ook vaker bijvoorbeeld een groeps- en/of hospitalisatieverzekering toegekend.



## Meestgevraagde profielen

- » Hoger opgeleide starter
- » Logistics and Supply Chain Administrator
- » Customer Service Agent
- » Payroll Assistant
- » Administrative Support
- » Office Manager



## Meestgevraagde technische vaardigheden

- » MS Office
- » ERP-software (SAP, Navision ...)
- » Taalvaardigheden



## Meestgevraagde 'soft skills'

- » Communicatieve vaardigheden
- » Probleemoplossend denken
- » Commerciële ingesteldheid
- » Zelfstandigheid

# ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING SALARISSEN

ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING	FUNCTIE	PERCENTIELEN			
		25	50	75	95
<b>Student Jobs</b>	Student	-	1 829	1 855	2 001
<b>Management Support</b>	Management Assistant	2 324	2 678	3 348	3 931
	Personal Assistant/Executive Assistant	2 883	3 354	3 709	3 944
<b>Office Support</b>	Data Entry Administrator	2 124	2 359	2 472	2 650
	Receptionist	2 060	2 267	2 574	2 883
	Office Manager	2 306	2 606	2 961	3 656
	All-Round Administrative Employee	2 165	2 471	2 883	3 178
<b>Medical Support</b>	Medical Assistant	2 127	2 281	2 503	3 023
<b>Sales</b>	Order Administrator	2 207	2 349	2 574	3 195
	Customer Service Agent	2 296	2 574	2 988	3 630
	Sales Assistant	2 265	2 574	2 953	3 446
<b>Logistics &amp; Purchasing</b>	Logistics Administrator	2 327	2 574	2 824	3 604
	Expeditor/Transport Planner	2 371	2 668	3 130	3 514
	Supply Chain Assistant/Officer	2 445	2 947	3 021	3 799
	Purchasing Assistant	2 184	2 598	2 837	3 232
	Purchaser	2 390	2 740	2 955	3 661

**ADMINISTRATIEVE  
ONDERSTEUNING**

		PERCENTIELEN			
		25	50	75	95
	FUNCTIE				
<b>Human Resources</b>	Payroll Assistant/Officer	2 276	2 583	2 991	3 754
	HR Assistant/Recruiting Assistant	2 265	2 554	2 915	3 366
	HR Officer/HR Generalist	2 622	3 090	3 415	4 073
<b>Marketing &amp; PR</b>	Marketing & PR Assistant	2 199	2 423	2 700	3 355
<b>Legal</b>	Legal Assistant	2 265	2 547	3 244	3 414
<b>Finance</b>	Administrative Support	2 162	2 471	2 812	3 499



## IT

### Digitale revolutie

Het einde van de vierde technologische revolutie is nog niet in zicht. Terwijl bedrijven vroeger een afwachtende houding hadden ten opzichte van nieuwe technologieën, bekijken ze nu steeds vaker hoe ze deze kunnen implementeren in hun business. IT-managers worden ondertussen ook vaker digital managers die ervoor moeten zorgen dat hun bedrijf de digitale trein niet mist.

### Communicatieve IT'er

Terwijl een functie binnen de IT-afdeling vroeger zeer technisch was en relatief weinig communicatie vereiste, merken we dat dit steeds meer verandert: een IT-medewerker is de spil tussen de wensen van de eindgebruiker en de passende IT-oplossingen, en zal dus veel vaker moeten communiceren met de eindgebruiker van zijn services.

Daarom zijn communicatieve vaardigheden zeer gegeerd binnen IT en worden deze heel wat vaker bevroegd. Iemand die sterk staat op zowel hard- als soft skills, heeft een streepje voor en zijn zich daar wel degelijk van bewust. Dagelijks worden ze bestookt met LinkedIn-berichten, vragen en aanbiedingen. Om zich te onderscheiden moeten rekruteerders heel wat moeite doen, maar een persoonlijke benadering is cruciaal.

## IT-juniors en mediors gegeerd

Veel hangt ook af van ervaring binnen de IT. De vraag naar junior- en mediorprofielen overstijgt het aanbod sterk. De meeste van deze profielen krijgen dan ook verschillende voorstellen die ze kunnen vergelijken wanneer ze van werkgever willen veranderen. Bedrijven beseffen dat en gaan dus sneller over tot een finale beslissing om geen kandidaten te mislopen. Vanaf 10 à 15 jaar ervaring stijgt het aanbod van kandidaten afhankelijk van het gezochte profiel.

In deze sector liggen de lonen gemiddeld hoger dan in vele andere sectoren door de grote vraag en het krappe aanbod. Uiteraard zijn de traditionele extralegale voordelen standaard aanwezig in de meeste salarispakketten. We zien daarenboven steeds vaker dat deze uitgebreid worden met extra fiscaalvriendelijke voordelen, zoals een bonus in warrants, of loon dat uitbetaald wordt in de vorm van auteursrechten.

## Strategische besommingen

Uit gesprekken met onze klanten blijkt dat ze veelal van dezelfde zaken wakker liggen. Het beheer van hun data, een overstap naar de cloud en cybersecurity zijn de dagdagelijkse besommingen die bedrijven wakker houden. Op meer strategisch vlak merken we een verhoogde zorg rond software, technologie, digitalisering en innovatie. Bijna zeven op de tien CIO's geeft aan dat nieuwe technologieën de inhoud van jobs danig omgegooid heeft.



### Meestgevraagde profielen

- » Business en Functional Analyst
- » IT Coordinator
- » Business Intelligence
- » IT Security
- » Software Development



### Meestgevraagde technische vaardigheden

- » ERP-systemen: SAP, Microsoft AX
- » Datahandling & BI Tools: QlikView, Business Objects, MS Power BI, Tableau
- » Programmeertaal: .NET, Java
- » IT project management skills: Prince2, Agile, Scrum



### Meestgevraagde 'soft skills'

- » Communicatieve vaardigheden
- » Leiderschap
- » Flexibiliteit

# IT SALARISSEN

## IT

	FUNCTIE	PERCENTIELEN			
		25	50	75	95
<b>Business Analysis</b>	Application Manager	4 944	5 562	7 137	7 725
	Business Intelligence Analyst	3 502	4 223	4 532	5 253
	Business Intelligence Consultant	3 193	3 811	4 223	5 047
	ERP/Application Consultant	3 248	3 654	4 060	4 872
	Functional Analyst	3 197	3 654	4 263	5 177
	IT Business Analyst	3 248	3 756	4 872	5 278
<b>IT Infrastructure</b>	IT Service Desk Agent	2 369	2 626	2 884	3 193
	Network Engineer	3 914	4 223	5 047	5 562
	Service Delivery Manager	3 914	4 635	5 047	5 768
	Support Engineer	2 472	2 987	3 605	3 811
	Systems Engineer	2 987	3 708	4 635	5 047
<b>IT Management</b>	IT Coordinator	3 090	3 605	4 120	4 429
	IT Director	6 386	7 210	8 755	9 167
	IT Manager	4 841	5 459	6 180	7 313
<b>IT Project Management</b>	IT Project Manager	3 708	4 635	5 562	6 386
	Junior IT Project Manager	2 884	3 090	3 399	4 017
	PMO Manager	5 356	5 974	7 004	8 240
<b>Software Development</b>	Software Developer	3 352	3 708	4 429	5 047

# EXTRALEGALE VOORDELEN, INCENTIVES EN EXTRAATJES

## Brutoloon verliest aan belang

De standaardverloning wordt steeds vaker uitgebreid met extralegale voordelen. Traditionele zaken als een hospitalisatieverzekering, groepsverzekering en maaltijdcheques verliezen aan belang bij de jongere werknemers. De fit met de bedrijfscultuur daarentegen wordt een van de belangrijkste aspecten van de keuze om voor een bepaald bedrijf te gaan werken. De zogenaamde 'klik' weegt steeds meer door dan het brutoloon.



**De mogelijkheid om flexibel te werken is een van de criteria die in de lift zitten.**

— Clive Davis, Director Robert Half



## Flexibiliteit is key

Ook de mogelijkheid om flexibel te werken is één van de criteria die in de lift zitten. Glijdende uren, flexibele vakantiedagen

en werken vanop afstand zijn manieren om het de werknemer aangenamer te maken. Zo kunnen 650.000 Belgen ondertussen minstens één dag per week thuis werken. Mobiliteit is dus duidelijk in. Door het toekennen van die flexibiliteit komt de werkgever tegemoet aan de persoonlijke situatie van een werknemer.

## Flexibel verlonen

We merken ook dat flexibel verlonen aan belang wint. Het gaat om een vooraf bepaald budget waarbinnen een werknemer voor specifieke extralegale voordelen kan kiezen. Op die manier kan hij ervoor zorgen dat zijn loon het best aansluit bij zijn persoonlijke situatie. Dit geldt niet enkel voor de kandidaten die werkgevers nieuw aanwerven, maar ook voor bestaande werknemers. Deze vorm van flexibele verloning helpt bedrijven bij hun retentiestrategie en moedigt loyaliteit aan bij werknemers.

Bij Robert Half vinden we het zelf enorm belangrijk om de verschillende generaties op onze werkvloer eigen inspraak en keuze te geven om een interessant verloningspakket samen te stellen dat past bij hun persoonlijke situatie. We houden steeds de vinger aan de pols en hebben in 2019 bijvoorbeeld de terugbetaling van ambulante kosten toegevoegd als een extralegaal voordeel.

Bijna 40 procent van de ondervraagde Belgen kan rekenen op een bonus. Hun verwachte bonus is:

Tot 10% van het salaris



Tussen 11 en 20% van het salaris



Tussen 21 en 30% van het salaris



Tussen 31 en 40% van het salaris



Meer dan 40% van het salaris



Percentage nog niet geweten



Bron: onafhankelijke enquête bij meer dan 950 Belgische werknemers

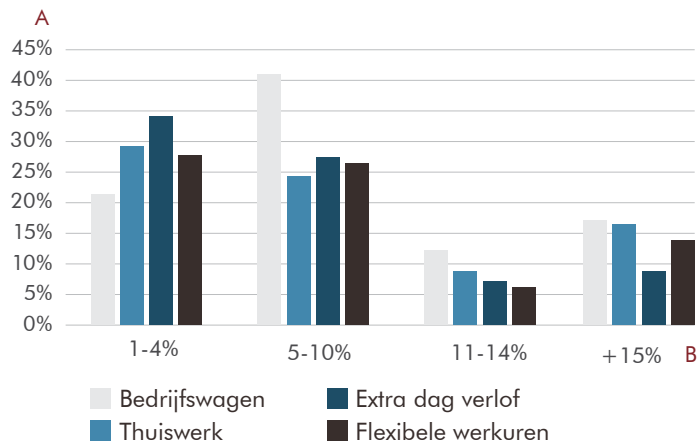
## VOORDELEN IN NATURA

Zou je brutoloon inleveren voor bijkomende voordelen?

	leeftijdsgroep					
	Totaal	18-24	25-34	35-44	45-54	55+
Ja	21%	37%	29%	22%	13%	17%
Nee	56%	50%	50%	51%	62%	60%
Weet het niet	24%	13%	21%	27%	25%	23%

Voor welke voordelen wil je het meest brutoloon inleveren?

Hoe te lezen: A% is bereid om B% van het loon in te leveren in ruil voor een extralegaal voordeel.





# SAMENWERKEN MET ROBERT HALF

Robert Half is de wereldwijde marktleider op het gebied van gespecialiseerde rekrutering. Via onze divisies Accountemps, OfficeTeam, Robert Half Finance & Accounting, Robert Half Management Resources, Robert Half Technology, Robert Half Legal, Robert Half Financial Services en Robert Half Executive Search plaatsen we de meest gekwalificeerde professionals op tijdelijke, interim-management en permanente basis.

Bij Robert Half denken we met u mee. Over het talent dat uw bedrijf nodig heeft. Over het evenwicht tussen tijdelijke en permanente medewerkers. Onze experts zijn er om u de rekruteringsoplossing op maat voor te stellen. Ze houden rekening met uw sector, uw business en uw cultuur. Zo vinden we samen de medewerkers die voor u het verschil maken.

## Win tijd met **Direct Start & Company-In**

Met de **Direct Start-formule** start uw uitzendkracht onmiddellijk en evalueert u hem of haar na de eerste gepresteerde werkdag. Zo wordt het werk meteen angevat, zonder tijd te verliezen aan gesprekken. Accountemps en OfficeTeam bieden u hierbij een garantie aan van 8 uur.

Met onze **Company-In-formule** combineert u kwaliteit en snelheid in een hyperefficiënt selectieproces van een nieuwe vaste medewerker. Op één dag ziet u verschillende vooraf gescreende kandidaten op dezelfde gestructureerde manier. Zo kunt u correct vergelijken en snel beslissen met welke sollicitanten u verdergaat.

## Ontvang een vrijblijvende projectconsultatie met de **Technical Partner Meeting**

Voordat u cruciale projecten of changemanagement-initiatieven binnen het bedrijf lanceert, brengt u steeds de voordelen, de omvang, de resultaten en potentiële uitdagingen van een project in kaart. Dat beseffen we bij Robert Half Management Resources maar al te goed.

Om u als een echte langetermijn-businesspartner een extra service te leveren, bieden we u een vrijblijvend gesprek aan met een expert die u, uit persoonlijke ervaring, accuraat en objectief advies en zijn deskundige mening geeft over alle aspecten van uw specifieke project.

# ROBERT HALF WERELDWIJD



## ONZE STUDIE IS GEBASEERD OP:

- duizenden ingevulde vacatures en talrijke sollicitatiegesprekken via onze kantoren;
- lokale inzichten van onze consultants en managers;
- informatie van de Belgische federale regering: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie;
- onze unieke 'workplace survey', een onafhankelijke enquête onder 200 Belgische CFO's en financieel directeurs, 200 Belgische CIO's alsook 300 Belgische senior managers met aanwervingsbevoegdheid;
- een omnibussurvey uitgevoerd bij meer dan 950 Belgische werknemers;
- talrijke professionele interacties met IT-, HR- en financeprofessionals;
- onze uitgebreide analyse van huidige en toekomstige rekruterings-trends.



Accountemps®

OfficeTeam®

Robert Half® Finance & Accounting

Robert Half® Management Resources

Robert Half® Technology

Robert Half® Legal

Robert Half® Executive Search

Robert Half® Financial Services

**roberthalf.be**

