

Arbeidsmarkt koelt af: instroom jonge bedienden daalt met 14%

Voor het eerst ligt instroom bij bedienden significant lager dan bij arbeiders

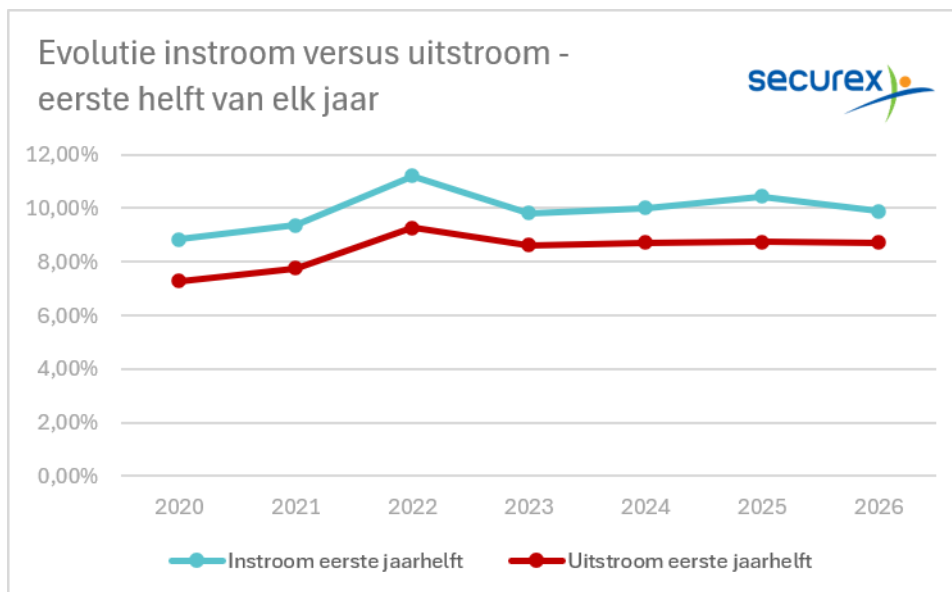
- In de eerste helft van 2026 daalde de instroom van bedienden van 10,3% naar 9,6% (-6,6%). Bij arbeiders bleef de instroom statistisch stabiel.
- Bij bedienden jonger dan 25 jaar daalde de instroom met 14,1%, van 16,4% naar 14,1%.
- Vrijwillig verloop daalde naar 4,9%, het laagste niveau sinds 2021.

Brussel, 6 oktober 2026 – Voor het eerst in ons land ligt het instroompercentage bij bedienden significant lager dan bij arbeiders. Dat blijkt uit een nieuwe analyse van HR-dienstverlener [Securex](#). Vooral bij jonge bedienden valt de terugval op: het instroompercentage bij min-25-jarigen daalde met 14,1%. Tegelijk veranderden werknemers minder vaak vrijwillig van werkgever.

Minder beweging aan beide kanten van de arbeidsmarkt

De totale instroom daalde in de eerste helft van 2026 met 4,8% tegenover dezelfde periode vorig jaar: van 10,4% naar 9,9%. De daling is zowel zichtbaar in Wallonië, waar de instroom afnam van 11,5% naar 10,2%, als in Vlaanderen, waar ze daalde van 10,2% naar 9,7%. In Brussel steeg de instroom daarentegen van 9,7% naar 10,4%. Daardoor ligt de instroom in Vlaanderen voor het eerst lager dan zowel in Brussel als in Wallonië.

De totale uitstroom in België bleef in de voorbije jaarhelft stabiel op 8,7%. Omdat de instroom wel daalde, werd het verschil tussen instroom en uitstroom kleiner: van 1,7 procentpunt in de eerste helft van 2025 naar 1,2 procentpunt in dezelfde periode van 2026. Ook het vrijwillige verloop nam af, van 5,2% naar 4,9%, het laagste niveau sinds 2021. Binnen dat vrijwillige verloop daalde ook het aandeel werknemers dat zelf ontslag nam, van 2,6% naar 2,3%, het laagste niveau sinds 2020. Samen wijzen die cijfers op een minder dynamische arbeidsmarkt.

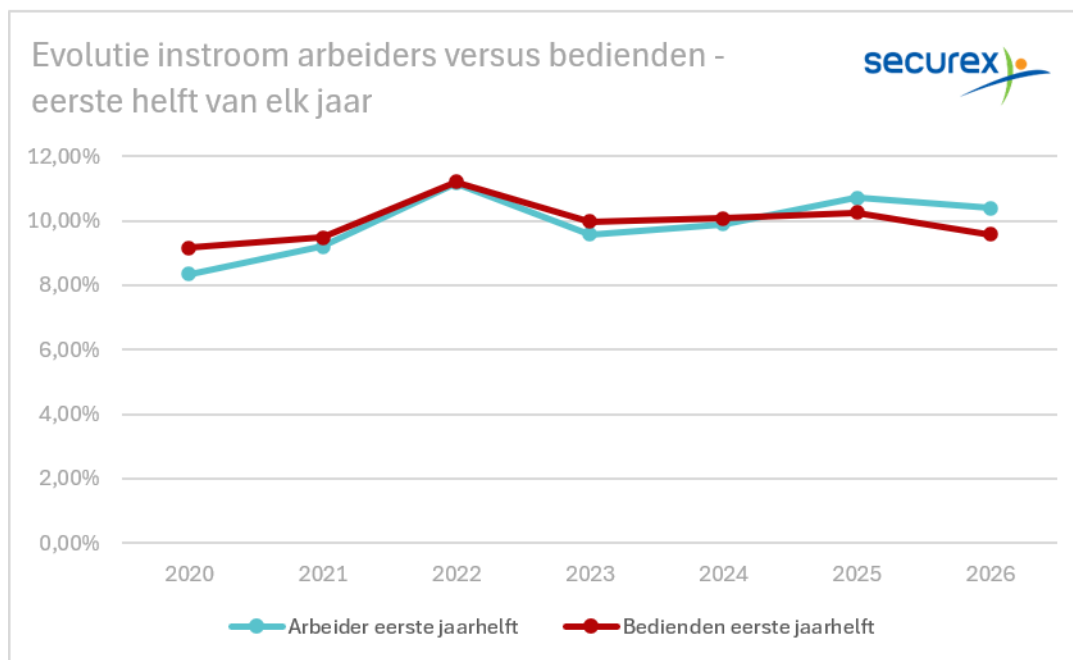


Die ontwikkeling past binnen een bredere Belgische arbeidsmarkt die afkoelt. Volgens Statbel waren er in het tweede kwartaal van 2026 133.881 vacatures in België, tegenover 140.462 in het eerste kwartaal. Anderzijds betekent dit niet dat de War for Talent hiermee weg is. Door de vergrijzing en het aantal werknemers dat in de komende jaren de arbeidsmarkt zal verlaten, zullen we in de komende jaren met heel wat vervangingsaanwervingen af te rekenen krijgen. Volgens Securex kan de terughoudendheid van werknemers en werkgevers niet los worden gezien van economische onzekerheid en geopolitieke spanningen. Ook de impact van snelle technologische ontwikkelingen, waaronder artificiële intelligentie, vergroot de onzekerheid over toekomstige personeelsbehoeften.

“In onzekere tijden stellen zowel werkgevers als werknemers zich voorzichtiger op. Werkgevers stellen aanwervingen langer uit, terwijl werknemers minder snel hun huidige job verlaten. Daardoor neemt de dynamiek op de arbeidsmarkt af, met mogelijk een minder gunstige startpositie voor wie aan het begin van de loopbaan staat”, zegt **Frank Vander Sijpe, Director HR Trends & Insights bij Securex.**

Jonge bedienden voelen de afkoeling het sterkst

Bij bedienden daalde de instroom tussen de eerste jaarhelft 2025 en die van 2026 van 10,3% naar 9,6%, een daling van 6,6%. Bij arbeiders was er in dezelfde periode een niet-significante daling van 10,7% naar 10,4%. Daarmee ligt de instroom bij bedienden voor het eerst significant lager dan bij arbeiders.



De instroomdaling is het meest uitgesproken bij de jongste bedienden. Het aandeel min-25-jarigen binnen de totale instroom van bedienden daalde van 16,4% naar 14,1%. Met andere woorden: van alle bedienden die in de eerste helft van 2026 instroomden, was 14,1% jonger dan 25 jaar, tegenover 16,4% een jaar eerder. Het aandeel jonge bedienden binnen de totale instroom van bedienden nam daarmee af met 14,0%.

Bij jonge arbeiders (-25 jaar) was er eveneens een daling van de instroom, van 18,6% naar 17,9%, maar die is niet significant. Terwijl het verschil tussen jonge arbeiders en jonge bedienden een jaar eerder nog niet significant was, ligt de instroom van jonge arbeiders in de eerste helft van 2026 wel significant hoger. De kloof bedraagt 3,83 procentpunt.

Investeren in starters blijft belangrijk

Een minder dynamische arbeidsmarkt betekent volgens Securex allesbehalve dat werkgevers minder in jong talent moeten investeren. Stages, traineeships en startersfuncties bieden werkgevers de kans om jongeren aan te trekken en tegelijk zicht te krijgen op de competenties, en de lacunes daarin, die hun organisatie in de toekomst nodig heeft.

Een duidelijk leer- en groeipad, begeleiding door ervaren collega's en gerichte opleidingen helpen starters om sneller inzetbare competenties op te bouwen. Zo ontstaat een talentpool die kan meegroeien met de organisatie.

*“Jonge werknemers zijn de experts van morgen. Wie vandaag op de rem gaat staan om hen aan te werven, riskeert binnen enkele jaren specifieke competenties en kennis te ontberen. Door hen vandaag kansen te bieden en gericht te begeleiden, kunnen organisaties hun talent ontwikkelen zonder de huidige economische onzekerheid uit het oog te verliezen. Zo bouwen ze stap voor stap aan de competenties en kennis die ze in de toekomst nodig hebben”, besluit **Frank Vander Sijpe**.*

###

Over het onderzoek

De steekproef voor deze studie bestaat uit 53.825 Belgische werknemers bij 10.006 werkgevers uit de privésector en is gebaseerd op de gegevens van de Securex-klientenportefeuille, die ruim 200.000 werknemers telt. De gegevens werden herwerkt zodat ze representatief zijn voor de Belgische markt wat betreft geslacht, statuut, leeftijd, bedrijfsomvang, arbeidsregime en de regio waarin de werknemer tewerkgesteld is.

Aangezien de cijfers voor 2026 enkel betrekking hebben op de eerste helft van het jaar, werden deze systematisch vergeleken met de cijfers van de eerste helft van de voorgaande jaren. Zo kunnen de resultaten doorheen de tijd op een consistente en vergelijkbare manier worden geïnterpreteerd.

Voor dit specifiek onderzoek werden enkel werknemers met een contract van onbepaalde duur opgenomen in de analyse. Let op: werknemers uit de publieke sector maken sowieso geen deel uit van de steekproef. Tot slot werden ondernemingen met meer dan 1.000 werknemers uit de steekproef gehouden.

Bij vrijwillig verloop neemt de werknemer zelf het initiatief om de overeenkomst te beëindigen. De volgende subtypes horen thuis in de categorie 'vrijwillige stopzetting': opzeg door de werknemer, eenzijdige wijziging van de overeenkomst door de werknemer en opzeg met wederzijds akkoord. We spreken van onvrijwillig verloop wanneer het initiatief bij de werkgever ligt. De volgende subtypes vallen binnen de categorie 'onvrijwillige stopzetting': Contractbreuk, opzeg door de werkgever, (medische) overmacht, faling, dringende reden en eenzijdige wijziging van de overeenkomst door de werkgever. Tot slot spreken wij bij pensioen en overlijden over het verlaten van de arbeidsmarkt.

Instroom omvat alle werknemers die tijdens de beschouwde periode nieuw in dienst treden. De indicator meet het aantal instroommomenten en geeft weer in welke mate werkgevers nieuwe medewerkers aantrekken.

Over Securex

Ondernemerschap is de motor van onze economie en werknemers zijn hierbij de sleutel tot succes. Securex ondersteunt startende en gevestigde ondernemers in de uitbouw, groei en bescherming van hun onderneming. Het gelooft sterk in een personeelsbeleid op maat van het individu en met oog voor duurzame inzetbaarheid.

Securex is de partner bij uitstek in ondernemerschap en tewerkstelling. Het biedt ruime en geïntegreerde dienstverlening op vlak van ontwikkeling en uitbouw van een eigen zaak voor ondernemers, personeelsadministratie en loonberekening, preventie en welzijn op het werk, talentontwikkeling en verzekeringen. Bij Securex zit alles onder één dak.

Als bedrijf met een hart voor mensen gelooft Securex dat ons succes begint bij onze medewerkers. We bieden hun een omgeving waarin ze kunnen groeien en hun talenten blijvend kunnen ontwikkelen. Die sterke basis stelt Securex in staat om duurzame impact te creëren. Onze teams leveren diverse en kwalitatieve diensten die onze klanten en hun medewerkers laten schitteren, hen helpen duurzaamheid te omarmen en een positieve impact op de maatschappij te hebben.

Securex behaalde in 2025 een omzet van 467 miljoen euro. De Groep Securex is actief in België, Frankrijk, Luxemburg, Nederland en in Spanje, en telt meer dan 1.900 medewerkers. Elke dag helpen ze samen zo'n 250.000 klanten, waarvan in België meer dan 91.000 bedrijven, 133.000 zelfstandigen en meer dan 5.000 partners.

www.securex.be

Contact

Steven De Vliegheer

PR Specialist, Securex

steven.de.vliegheer@securex.be

+32 474 82 70 20

Amélie Vanden Berghe

PR Consultant, Weber Shandwick

avandenbergh@webershandwick.com

+32 488 82 25 52