

Pulse 2026

Wat houdt Belgische werkgevers en werknemers bezig?

AI op de werkvloer · verloning · welzijn

b1 AI op de werkvloer

b2 Personeelsplanning

b3 Payroll

b4 Loontransparantie

b5 Werknemersbeleving

5.936

HR-managers

16.500

werknemers

16

landen

Wat houdt HR-managers wakker in 2026?

Groot Europees onderzoek bij bijna 22.500 HR-professionals en werknemers brengt vijf thema's in kaart die de werkvloer dit jaar bepalen. De rode draad: werkgevers en werknemers kijken op elk domein anders naar dezelfde realiteit.

01

AI op de werkvloer — veel adoptie, beperkte meerwaarde

AI is ingeburgerd, maar de meetbare impact blijft achter bij de verwachtingen.

02

Personeelsplanning — urgent, maar onrijp

Voor de helft van de Belgische organisaties is personeelsplanning cruciaal. In de praktijk leunen ze nog te veel op verouderde tools.

03

Payroll — het fundament van werknemersvertrouwen

29% van de organisaties kampte in 2025 met complianceproblemen. Foutloze salarisverwerking is geen extraatje, het is de basis.

04

Loontransparantie — nieuwe Europese spelregels

58% van de Belgische werkgevers zegt klaar te zijn voor de EU Pay Transparency Directive. Slechts 30% van de werknemers begrijpt zijn rechten.

05

Werknemersbeleving — tevredenheid staat of valt met de basis

Eerlijke verloning en jobzekerheid staan bovenaan. Niet de extraatjes, maar de fundamenteën bepalen of mensen graag komen werken.

AI op de werkvloer

In 2026 is kunstmatige intelligentie op de Belgische werkvloer geen experiment meer. Bedrijven zetten het in voor loonverwerking, rapportering, rekrutering en prestatieopvolging. Toch blijft de realiteit nuchter: de meerwaarde valt voorlopig tegen — aan beide kanten van de tafel.

53%

van de Belgische bedrijven verkent of investeert in AI

32%

ziet daadwerkelijk meetbare resultaten

De kloof tussen investering en resultaat is groot. Bedrijven automatiseren individuele taken, maar herontwerpen hun werkprocessen zelden van de grond af. Precies daar gaat meerwaarde verloren.

Rekrutering: AI inzetten, mens aan het stuur houden

47% van de organisaties wil aanwerving hybride houden. AI ondersteunt het sourcingproces — maar het eindoordeel blijft menselijk werk.

Niet iedereen is even klaar voor AI

Er bestaan grote verschillen in hoe medewerkers omgaan met artificiële intelligentie, afhankelijk van leeftijd en rol.

37%

werknemers onder 25 jaar gebruikt AI regelmatig

50%

van hen ziet het gebruik toenemen

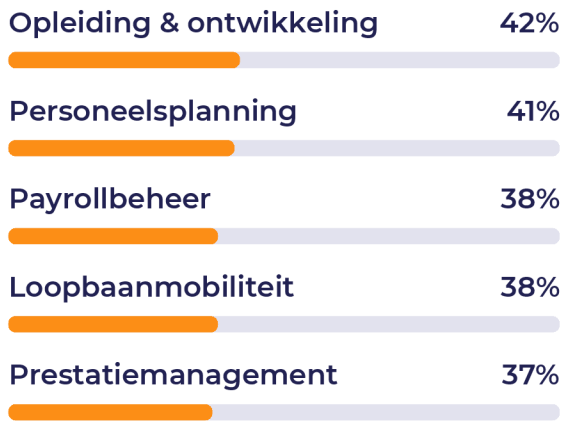
20%

werknemers 50–64 jaar gebruikt AI regelmatig

45% van de HR-managers zegt te investeren in AI-bijbscholing voor medewerkers — maar slechts 21% van de werknemers ervaart dat ook effectief zo.

Waar kiest de organisatie voor automatisering?

AI-ONDERSTEUNING



MENS AAN HET STUUR



Wat betekent dit voor jou als werkgever?

1

Start met de uitkomst, niet het instrument

Leg vast wat "beter werk met AI" concreet betekent — snelheid, nauwkeurigheid, kwaliteit — vóór je iets uitrolt.

2

Herdenk het werkproces zelf

Automatiseer taken die medewerkers afremmen, maar behoud alles wat menselijke expertise vraagt.

3

Behandel AI-adoptie als gedragsverandering

Betrek medewerkers vroeg, communiceer helder over wat er verandert en houd oog voor de kloof tussen jong en ervaren personeel.

4

Bouw aan governance

Maak AI inzichtelijk en verantwoord: duidelijke spelregels, transparante beslissingen, menselijk toezicht op elk sleutelmoment.

Personeelsplanning

Personeelsplanning staat hoog op de agenda van Belgische bedrijven. Personeelstekorten, stijgende loonkosten en de onzekerheid rond AI zetten organisaties onder druk. Het verschil tussen theorie en praktijk maakt personeelsplanning tegelijk urgenter én moeilijker.

49%

beschouwt
personeelsplanning als
cruciaal of zeer
belangrijk

41%

noemt talentschaarste
en verloop als
topprioriteit

12%

ziet het als een lage
prioriteit

Vier van de vijf organisaties erkennen het belang — maar de gereedschappen zijn verouderd. Veel bedrijven werken nog met handmatige invoer en beperkte tools. Zonder betrouwbare data blijft planning aan de oppervlakte hangen.

De kloof tussen intentie en uitvoering

54%

zegt dat de planning
aansluit bij de
bedrijfsstrategie

49%

heeft managers met de
juiste data voor
personeelsplanning

48%

maakt de overstap naar
skills-based planning

Die cijfers klinken positief, maar verbergen een hardnekkig probleem: planning blijft vaak vastzitten op afdelingsniveau. Zonder overkoepelende coördinatie lijkt een organisatie op papier voldoende bezet, terwijl er intern toch knelpunten ontstaan.

Wat drijft bedrijfsleiders?



Skills-based planning: het idee is er, de uitvoering nog niet

Steeds meer organisaties willen plannen op basis van vaardigheden in plaats van functies. Slechts 1 op de 3 medewerkers ervaart het als eenvoudig om intern van functie te wisselen. Zonder duidelijke regels voor interne mobiliteit loopt het al snel mis.

Praktische stappen

- 1 Verbind personeelsplanning met je bedrijfsstrategie**
Niet plannen per afdeling, maar vanuit de totale capaciteits- en competentienoden van je organisatie.
- 2 Zorg dat managers de juiste data hebben**
Zonder forecastingtools en betrouwbare data blijft planning reactief. Investeer in dashboards die managers helpen anticiperen.
- 3 Stel duidelijke kaders voor interne mobiliteit**
Regels over minimale verblijfstijd en gedeelde verantwoordelijkheid voor talent maken skills-based planning werkbaar.

Payroll

Een correcte salarisverwerking is de meest zichtbare manier waarop een organisatie haar betrouwbaarheid toont. In 2026 is payroll uitgegroeid tot strategische infrastructuur: als het werkt, valt het niemand op. Als het fout gaat, zijn de gevolgen meteen voelbaar.

68%

van de Belgische werknemers vindt zijn loonberekening nauwkeurig en betrouwbaar

67%

vindt de loonstrookjes duidelijk

29%

van de organisaties had in 2025 complianceproblemen

Payroll is geen technisch detail.

Het is de maandelijkse bevestiging dat je organisatie haar beloften nakomt. Werknemers beoordelen de betrouwbaarheid van hun werkgever mee op basis van de correctheid van hun loon.

Compliance: een groeiende uitdaging

Veel organisaties worstelen om externe regels bij te houden — van arbeidsrechtwijzigingen tot GDPR-vereisten rond persoonsgegevens.

74%

geeft prioriteit aan databescherming

54%

voelt zich beschermd bij een eventueel datalek

33%

voelt zich onvoldoende voorbereid op nieuwe regelgeving

Praktische stappen

1

Behandel payroll als bedrijfskritische infrastructuur

Salarisverwerking verdient dezelfde aandacht als je andere kernsystemen — niet als administratieve afterthought.

2

Pak kleine onregelmatigheden vroeg aan

Kleine fouten groeien snel uit tot grote vertrouwensproblemen. Bouw monitoring in voor je processen.

3

Verbind systemen met elkaar

Koppel payroll, HR en tijdregistratie. Zo vermijd je handmatige overdrachten en de fouten die daarmee gepaard gaan.

4

Benut salarisdata als managementinformatie

Payrolldata zijn een schat aan inzichten voor personeelsplanning en kostenbeheersing.

Loontransparantie

De EU Pay Transparency Directive verandert de spelregels voor elke werkgever in Europa. Loontransparantie is geen HR-project meer — het raakt aan hoe werknemers hun werkgever beoordelen, hoe managers beloningsgesprekken voeren, en hoe je als organisatie talent aantrekt en behoudt.

58%

van de Belgische werkgevers voelt zich klaar voor de nieuwe EU-richtlijn

52%

investeert actief in loontransparantie

30%

van de werknemers begrijpt zijn rechten onder de nieuwe regelgeving

De kloof tussen werkgevers en werknemers is opvallend groot. Terwijl ruim de helft van de werkgevers aangeeft klaar te zijn, heeft slechts 3 op de 10 werknemers zicht op wat de regelgeving concreet voor hen betekent.

Wat denken werknemers dat er gaat veranderen?

Veel medewerkers verwachten dat ze straks de salarissen van collega's kunnen inzien. Dat is een misverstand. De richtlijn gaat over transparantie in beloningsstructuren — niet over individuele lonen. Duidelijke communicatie is hier de sleutel.

Loontransparantie als retentietool

59% van de werknemers vindt loontransparantie belangrijk of zeer belangrijk bij hun beslissing om voor een werkgever te blijven werken. Organisaties die hier proactief in communiceren, hebben een duidelijk voordeel op de arbeidsmarkt.

17%

vindt loontransparantie "zeer belangrijk" bij de keuze van werkgever

42%

vindt het "belangrijk"

Praktische stappen

1

Informeer je medewerkers correct

Leg uit wat de EU-richtlijn wel en niet betekent. Verwachtingen bijsturen vóór ze verkeerd worden ingevuld, is een stuk eenvoudiger dan ze achteraf rechtzetten.

2

Train je managers

Managers zijn het eerste aanspreekpunt voor beloningsvragen. Zorg dat ze salarisbeslissingen helder en geloofwaardig kunnen toelichten.

3

Bouw een heldere loonstructuur

Loontransparantie werkt alleen als de onderliggende structuur klopt. Begin bij een consistente, verdedigbare beloningssystematiek.

Werknemersbeleving

Werknemersbeleving is het snijpunt van al het voorgaande: AI, personeelsplanning, payroll en verloning komen samen in de dagelijkse realiteit van je medewerkers. Organisaties die de basis op orde hebben, creëren een evenwichtige werkomgeving. Organisaties die dat niet doen, verliezen talent — ook al bieden ze goede extraatjes.

31%

van de werknemers is niet volledig tevreden met het werk

47%

is ontevreden over de werk-privébalans

Wat maakt het verschil?

De top 10 factoren die de meeste positieve impact hebben op het welzijn van werknemers in België laten weinig ruimte voor verrassing: de basis primeert.

- | | | |
|----|-----|--|
| 01 | 51% | Eerlijke, concurrentiële verloning |
| 02 | 49% | Jobzekerheid |
| 03 | 46% | Behulpzame collega's en positieve teamsfeer |
| 04 | 45% | Gunstige werklocatie en woon-werkafstand |
| 05 | 43% | Erkenning en waardering |
| 06 | 40% | Ondersteuning van de werk-privébalans |
| 07 | 39% | Autonomie |
| 08 | 34% | Zingeving in het werk |
| 09 | 33% | Gezonde en respectvolle werkcultuur |
| 10 | 22% | Mogelijkheden tot bijleren en zelfontwikkeling |

De verborgen werkdruk

22%

zegt dat werk een negatieve invloed heeft op het mentale welzijn

22%

ervaart het gedrag van de leidinggevende als schadelijk

44%

vindt dat de eigen talenten volledig worden benut

Leidinggevendengedrag en onderbenutting van talent zijn de twee grootste stille risico's voor werknemersbeleving. Ze zijn minder zichtbaar dan verloning of werk-privébalans, maar hun impact op retentie en engagement is minstens even groot.

Praktische stappen

1

Breng werkdruk in kaart

Analyseer waar jobfuncties, verwachtingen en werklast botsen. Geen leuke gesprekken, maar noodzakelijke.

2

Investeer in je managers

Managers bepalen voor een groot deel hoe medewerkers het werk ervaren. Zorg voor heldere prestatieverwachtingen en veilige teamomgevingen.

3

Activeer onderbenut talent

Bijna 6 op de 10 werknemers voelt dat zijn talenten niet volledig worden benut. Herontwerp functies of loopbaanpaden om dat te verbeteren.

Wat betekent dit voor jouw organisatie?

De thema's in dit rapport raken rechtstreeks aan de uitdagingen van bedrijven in West- en Oost-Vlaanderen. Technische en schaarse profielen aantrekken is al moeilijk genoeg — zeker als de basis intern niet op orde is.

- **AI verandert hoe je werft** — aanwerving blijft het domein waar menselijk oordeel onmisbaar is.
- **Loontransparantie wordt een differentiator** — kandidaten willen weten wat ze kunnen verwachten.
- **Employee experience begint bij de basis** — eerlijke verloning, jobzekerheid, goed leiderschap.

OXIDA

Oxida helpt bedrijven in techniek, finance, supply chain en IT bij het vinden van schaarse profielen die het verschil maken. Data-gedreven, persoonlijk en transparant.

oxida.be →

BRONVERMELDING

Dit document is gebaseerd op het HR & Payroll Pulse 2026-rapport van het SD Worx Research Institute (SDRI). Onderzoek bij 5.936 HR-managers en 16.500 werknemers in 16 Europese landen, uitgevoerd in januari-februari 2026. Samengesteld en vertaald naar de Vlaamse context door Oxida.