

## PrintmediaJobs® Vacaturerapport 2025

Het jaarlijkse PrintmediaJobs® vacaturerapport schetst een beknopt maar helder beeld van trends en evoluties binnen de grafische arbeidsmarkt. Opnieuw vertoont 2025 een lichte stijging van het aantal vacatures tegenover 2024 en 2023. Toch kampt de sector met structurele uitdagingen zoals vergrijzing, een krappe arbeidsmarkt en een beperkte instroom van jong technisch talent.

Economisch bleef 2025 woelig en onvoorspelbaar, een trend die zich voor 2026 lijkt verder te zetten met een verwachte Belgische economische groei van 1,1%, vergelijkbaar met het afgelopen jaar

Uit een recente VBO-bevraging blijkt dat iets meer dan 60% van de sectorfederaties het komende half jaar een stagnatie van de activiteit in hun sector verwacht. Dit heeft alles te maken met een aanslepend competitiviteitsprobleem op het vlak van loon- en energiekosten in een context van wereldwijde (vooral Chinese) overcapaciteit en dus neerwaartse druk op de prijzen. Want ondanks de lichte verbetering van de conjunctuur ging de rentabiliteit er in de tweede helft van 2025 op achteruit en rapporteerde bijna de helft van de sectoren een daling van het investeringsniveau.

Ook op het vlak van jobcreatie is het enthousiasme beperkt. VDAB registreerde het afgelopen jaar 7% meer werkzoekenden, een trend die zich sinds 2023 doorzet. Geen enkele sector verwacht momenteel het komende halfjaar een toename van de werkgelegenheid.

Deze ontwikkelingen zijn ook van toepassing op de printmedia industrie. Uit eerdere vacaturerapporten bleek dat de (verwachte) werkgelegenheid voortdurend fluctueert. Factoren zoals economische omstandigheden, loon-, grondstof- en energiekosten, technologische vooruitgang, investeringen en optimalisatieprocessen, maar ook het hightech karakter van de sector, veranderende markten, overnames, stopzettingen en faillissementen spelen hierbij een bepalende rol.

Tegelijkertijd vormt de aanzienlijke uitstroom van ervaren medewerkers – ondanks automatisering en sectorale krimp – een van de grootste uitdagingen, vandaag en de komende jaren. Dit onderstreept het belang van een doordacht en **toekomstgericht HR-beleid**, ongeacht de grootte van het bedrijf. Thema's zoals de instroom en verwachtingen van **Gen Z, duurzame werkgelegenheid, werkbaar werk, talentontwikkeling en -begeleiding, inclusiviteit, work-life balance en verzuimbeleid** verdienen nu al de hoogste prioriteit, zowel bij werkgevers als bij werknemers.

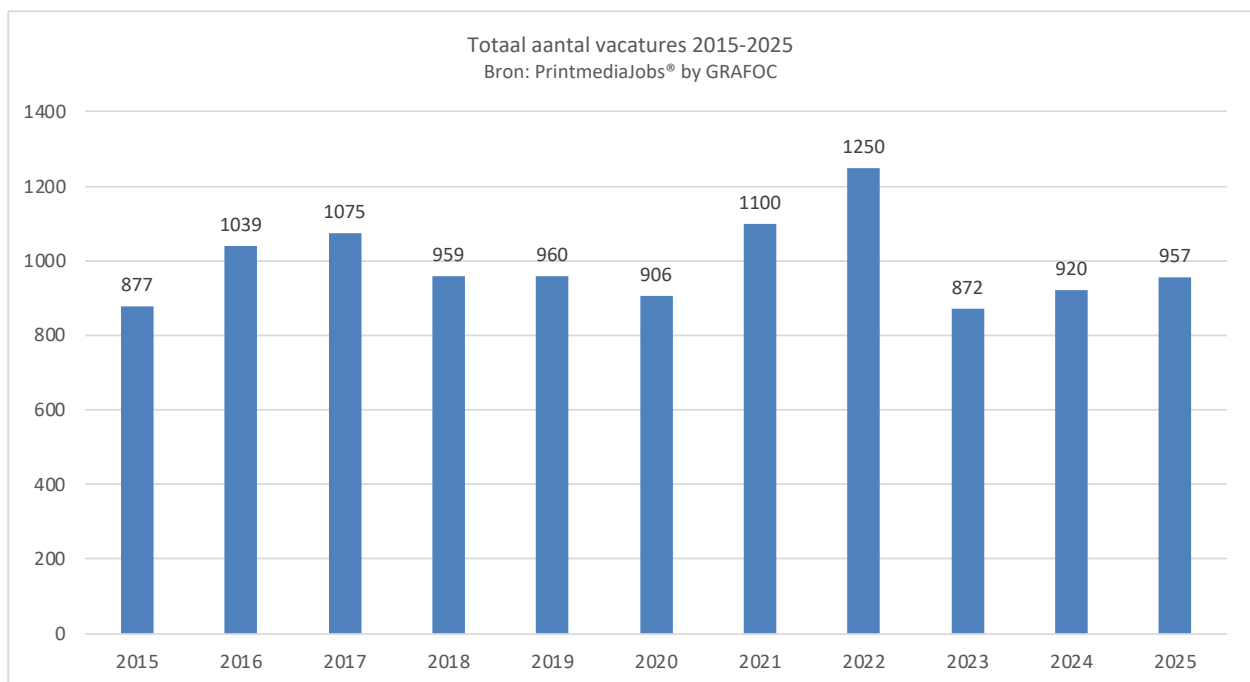
## Inhoud van het PrintmediaJobs Vacaturerapport 2025

1. Evolutie 2015-2025
2. Beroepen
3. Provinciale analyse
4. JobMatching
5. Conclusie
6. Aanbevelingen

## 1. Evolutie 2015-2025

Met in totaal 957 verzamelde printmedia vacatures zit 2025 opnieuw iets boven het gemeten jaargemiddelde van 890 vacatures. Ten opzichte van 2024 betekent dit een lichte stijging van 4%. In absolute cijfers is het niveau vergelijkbaar met dat van de periode vóór de coronacrisis.

Tegenover deze evolutie staat een afkoelende algemene Vlaamse arbeidsmarkt. Die trend zette zich al in vanaf de zomer van 2022 en resulteerde in 2024 in een daling van het aantal vacatures met 10% ten opzichte van 2023. De meest recente meting van november 2025 bevestigt deze tendens: in de voorbije twaalf maanden werden 9% minder vacatures rechtstreeks bij VDAB gemeld. Parallel hiermee nam ook de werkloosheid toe, met een stijging van 7% in Vlaanderen in 2025.



### Vergrijzing

De sector telt een groot aandeel ervaren medewerkers: 24% is 55-plus, tegenover 20% op Vlaams niveau. Het personeelsverloop is relatief laag. De instroom van jongeren volstaat echter onvoldoende om de vergrijzing en uitstroom te compenseren: slechts 7% van de medewerkers is jonger dan 25 jaar, tegenover 10% op Vlaams niveau. Het aantrekken van nieuw talent blijft bijzonder moeilijk, zeker in combinatie met de uitstroom van ervaren medewerkers en het verlies aan kennis en expertise.

Deze uitdaging kan niet worden opgevangen:

- door de beperkte instroom vanuit het onderwijs;
- doordat veel jongeren kiezen voor (creatieve) schermgerichte opleidingen in plaats van technische studies;
- door de beperkte instroom van werkzoekenden via VDAB, vooral voor **knelpuntberoepen** zoals drukker en drukafwerker.

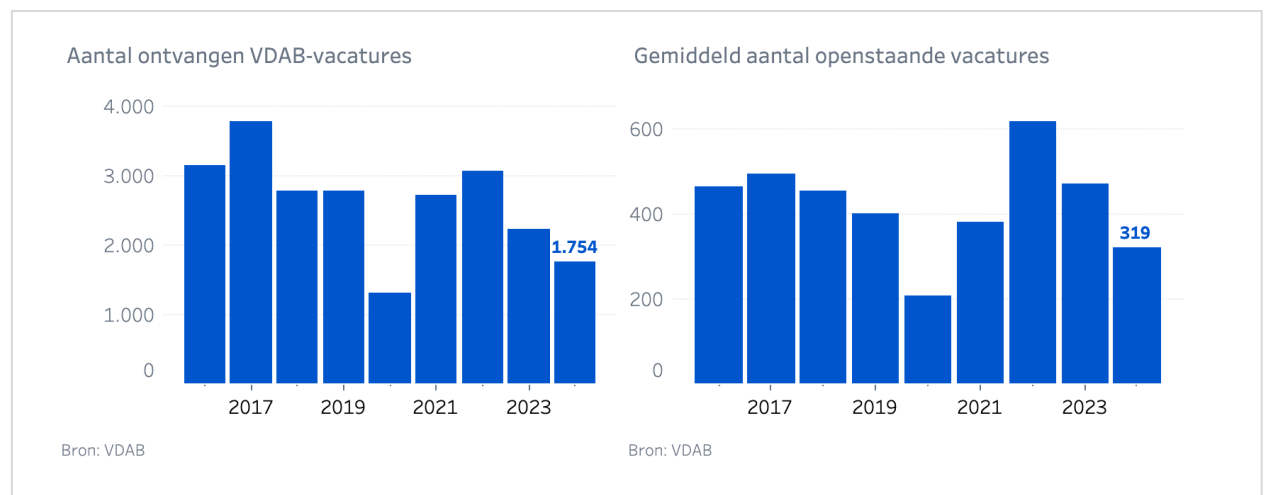
Ondanks een stijgend aantal werkzoekenden blijft het voor printmedia bedrijven moeilijk om de juiste medewerker te vinden met een juiste attitude – aangevuld met technische skills. Dit is nochtans een profiel waar veel bedrijven op zoek naar zijn. Bestaande (technische) skills kunnen via opleiding verder ontwikkeld en gestimuleerd worden. De printmediasector is uitermate technisch, hightech, kent een hoge mate van automatisering en evolueert zeer snel. Dit leidt tot voortdurend **veranderende competentievereisten** en **verwachtingen** vanuit de industrie.

### Uitdagingen voor de Arbeidsmarkt

1. **Vergrijzing:** 24% van de medewerkers is 55-plus en slechts 7% jonger dan 25 is. De uitstroom van ervaren krachten wordt onvoldoende gecompenseerd door jong talent. Bedrijven proberen dit tegen te gaan door het inzetten op automatisatie en AI
2. **Knelpuntberoepen:** Functies zoals drukker en drukafwerker blijven moeilijk in te vullen.
3. **Competenties & opleiding:** De snelle technologische vooruitgang vraagt om nieuwe competenties en voortdurende bijscholing. Niet enkel opleiden bij het plaatsen van een nieuwe machine maar hard **inzetten op softskills** waaronder communicatietrainingen, erkende mentoren, ...

### Succesverhalen en initiatieven

- **Werkpleklerin en Duaal Leren:** Steeds meer scholen en (Erkende stage)bedrijven omarmen deze modellen, waarbij leerlingen en studenten praktijkervaring opdoen op de werkplek. Vaak wordt in het verlengde hiervan een job aangeboden. Het aanbod aan duale leerlingen is echter onvoldoende om de interesse en nood in de sector te lenigen.
- **Jobmatching via PrintmediaJobs:** Sinds 2023 kunnen bedrijven hun vacatures plaatsen, wie op zoek is naar werk kan zijn of haar cv uploaden. Dit helpt bij het beter en gericht afstemmen van vraag en aanbod.
- **Opleiding:** inzetten op ontwikkeling en meerwaarde van de softskills (bv Mentoren opleiding, verbindende communicatie) en vaktechnische trainingen. Gecombineerd met duurzaam en toekomstgericht HR-beleid zorgt het voor meer gemotiveerde medewerkers en minder verzuim.



Informatief: de ontvangen en openstaande VDAB-vacatures (t.e.m. 2024) voor de grafische sector geven een andere tendens aan dan PrintmediaJobs.

## 2. Functies

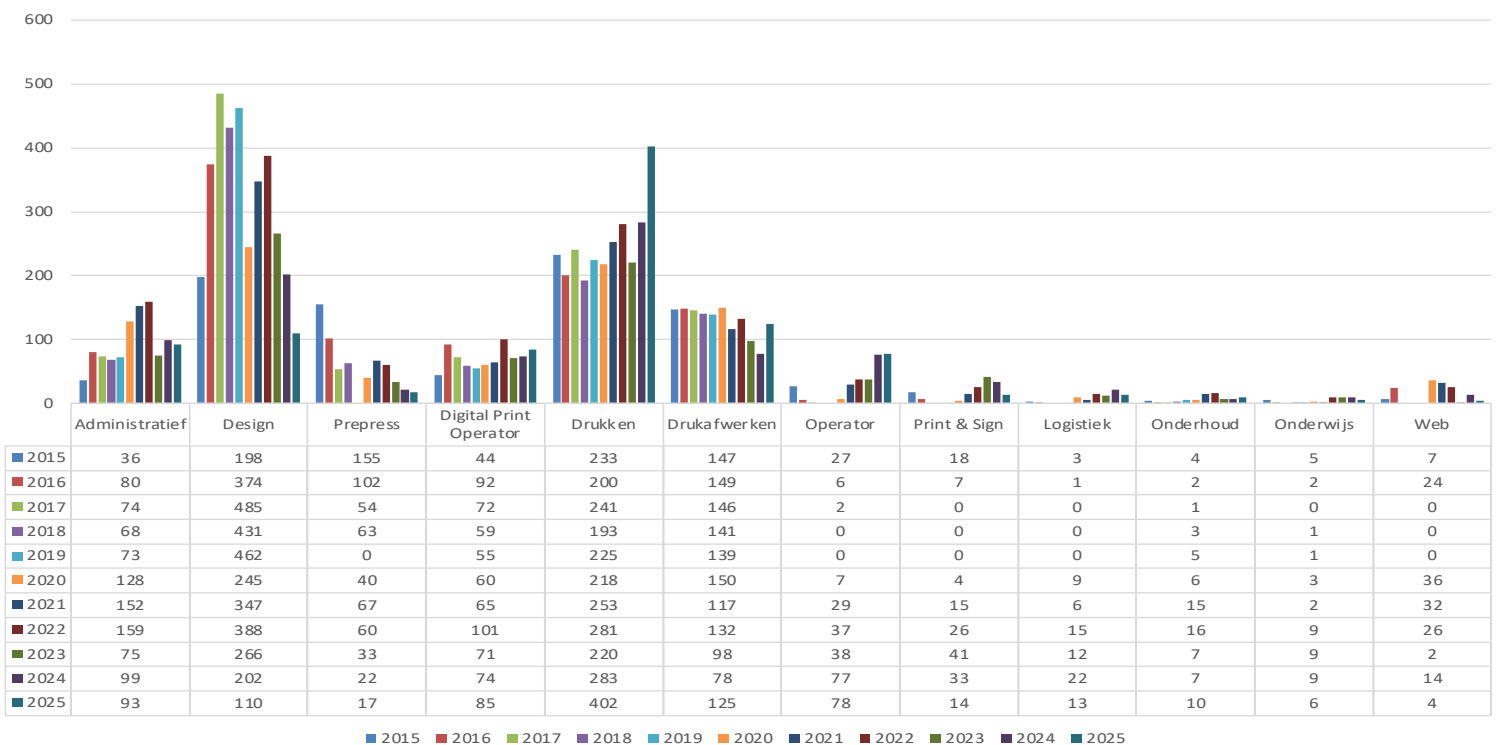
### Stijgers en dalers

Tegenover 2024 is het aantal jobs voor **drukkerafwerkers** (+60%), **drukkers** (+46%) en **digital print operators** (+15%) duidelijk toegenomen. Vooral de sterke stijging bij drukkers valt op: het gaat om de hoogste gemeten score van de afgelopen elf jaar. Met deze nuancering: omdat deze vacatures vaak moeilijk ingevuld raken, verschijnen ze meerdere keren per jaar opnieuw. Het betreft dus niet uitsluitend unieke vacatures (zie ook conclusie).

Aan de andere kant zijn de grootste dalingen terug te vinden bij functies in **Print & Sign** (-58%), **grafisch vormgevers** (-46%) en **prepress operatoren** (-23%). Opvallend blijft het lage aantal vacatures voor prepressmedewerkers. Zowel voor hen als voor designers (vormgevers) kan automatisering een belangrijke verklaring zijn. De opkomst van gebruiksvriendelijkere softwareoplossingen, zoals Canva, Adobe Express en Firefly, gecombineerd met het toenemende gebruik van AI-tools door eindklanten, vermindert mogelijk de nood aan gespecialiseerde profielen.

De administratieve vacatures situeren zich hoofdzakelijk binnen functies zoals **sales**, **orderbegeleiding**, **calculatie** en **productieverantwoordelijken**.

Vacatures per functie 2015-2025  
Bron: PrintmediaJobs® by GRAFOC



De vraag naar specifieke functies benadrukt de dynamiek in de sector met deze top 5:

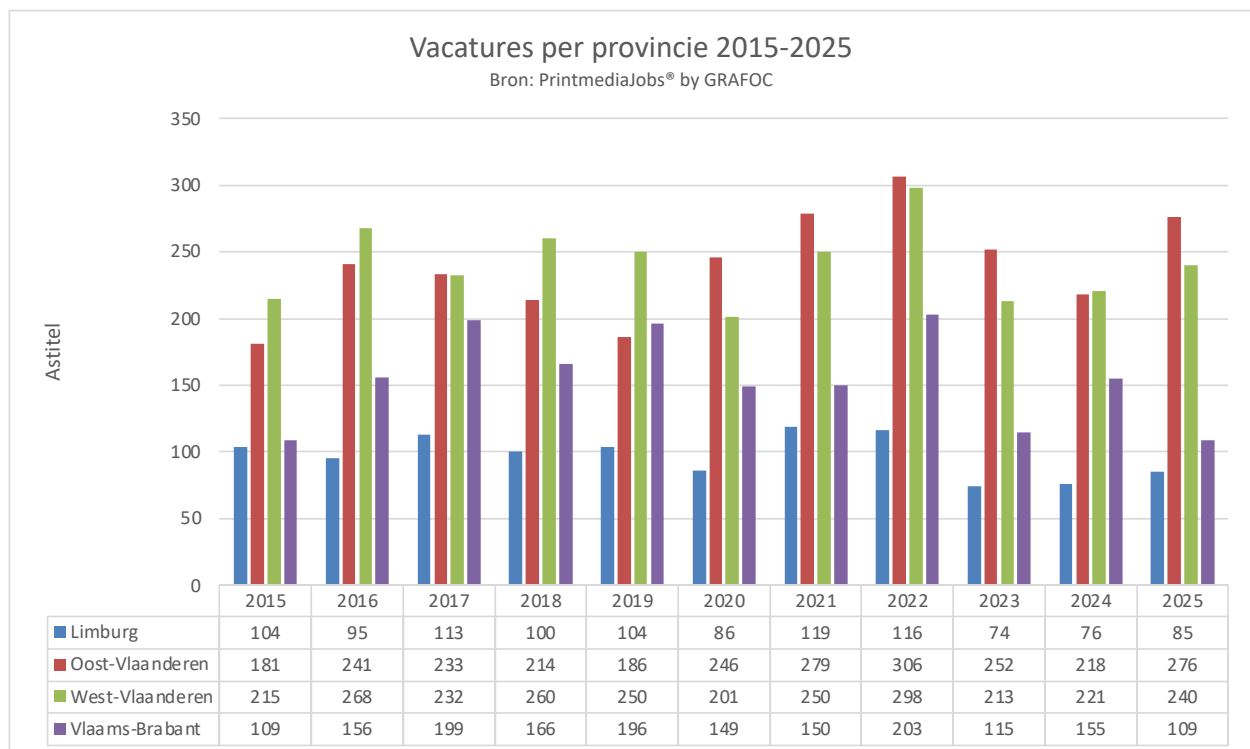
1. **Drukkers:** 402 vacatures
2. **Drukafwerkers:** 125 vacatures
3. **Administratieve functies:** 93 vacatures
4. **Digital Print Operators:** 85 vacatures
5. **Operatoren:** 78 vacatures

De 402 vacatures voor **drukkers** zijn op te splitsen in o.a.:

- 165 **offsetdrukkers**
- 85 **flexodrukkers**
- 30 **textiel-/zeefdrukkers**
- 118 **hulpdrukkers**
- 5 **typodrukkers**

### 3. Provinciale analyse

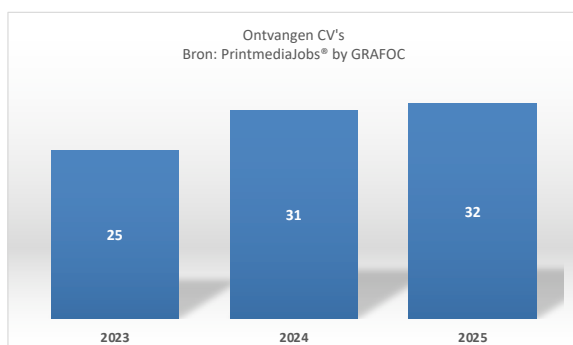
Relatief gezien zijn er weinig verschuivingen ten opzichte van voorgaande jaren. Oost-Vlaanderen tekent wel de sterkste stijging op, met een toename van 218 naar 276 vacatures, gevolgd door Antwerpen en West-Vlaanderen. West-Vlaanderen kampt traditioneel met een hoge werkzaamheidsgraad, wat het aantrekken van nieuwe medewerkers structureel bemoeilijkt en blijvende druk zet op de arbeidsmarkt. In sommige bedrijven worden deze tekorten deels opgevangen door Franse medewerkers. De toenemende aantrekkingskracht van een economisch groeiend Duinkerke kan deze instroom echter onder druk zetten. De instroom van medewerkers uit Wallonië blijft eerder gering.



### 4. JobMatching, brug tussen talent en bedrijf

In 2023 lanceerden we het vacaturesite PrintmediaJobs.be. Het platform stelt bedrijven in staat hun vacatures online te plaatsen, terwijl werkzoekenden er hun cv kunnen uploaden. Aan de hand van een vertrouwelijke en persoonlijke **profielbepaling**, gecombineerd met cv-tips en advies, helpen we kandidaten om in contact te komen met bedrijven binnen en buiten ons netwerk die bij hun talent passen. Onze aanpak spreekt zowel management- als technische profielen aan.

In 2025 registreerden we 32 cv's via het platform, naast de talrijke informele gesprekken en mails van mensen die op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging.



## 5. Conclusies

Hoewel het aantal vacatures in 2025 licht toenam, blijft de tewerkstelling in de printmedia-sector onder druk staan. De oorzaken – zoals automatisering, fusies en overnames, en de stopzetting van bedrijfsactiviteiten (bijvoorbeeld Die Keure) – zijn goed bekend en gelden vaak ook in andere sectoren.

De vergrijzing, de lage instroom van (jong) technisch talent en de voortdurende technologische veranderingen maken een strategische aanpak noodzakelijk. De sector moet zich blijven aanpassen en profileren om aantrekkelijk te blijven voor de nieuwe generatie medewerkers. Initiatieven zoals **De Indrukmakers** (Febelgra) inspireren en kunnen helpen om mensen te overtuigen te kiezen voor een carrière in printmedia.

**Het belang van inzicht in de leeftijds piramide** wordt steeds groter. Deze beïnvloedt niet alleen de continuïteit van de productie, maar ook de zoektocht naar nieuwe medewerkers. Jongere generaties hebben andere verwachtingen, communiceren anders en jobhoppen vaker. Voor het eerst werken nu vier generaties tegelijk samen, wat nieuwe uitdagingen voor bedrijven met zich meebrengt.

Daarnaast zoekt een aanzienlijk aantal bedrijven medewerkers zonder grafische achtergrond. Bij deze kandidaten staat vooral **attitude en match met de bedrijfswaarden** centraal; technische vaardigheden worden intern aangeleerd.

Zijn onze cijfers 100% sluitend? Nee, en dat is ook niet het doel van dit rapport. Het biedt vooral een **indicatief beeld van trends en bewegingen** binnen het grafische en printmedia vacaturelandschap:

- Het is onmogelijk om alle vacatures te capteren.
- Het werkelijke aantal vacatures ligt waarschijnlijk hoger.
- Vacatures verschijnen gedurende het jaar vaak meerdere keren opnieuw (bijvoorbeeld via uitzendkantoren of omdat ze niet direct ingevuld raken).
- Veel vacatures worden niet publiek gedeeld, soms uit praktische redenen: kleinere KMO's beschikken vaak niet over een HR-dienst, of de respons wordt als onvoldoende kwalitatief ervaren.

Uit gesprekken met grafische bedrijven blijkt dat veel vacatures vooral **vervangingsvacatures** betreffen, bijvoorbeeld bij medewerkers die op pensioen gaan. Dit betekent niet automatisch dat er een nieuwe vacature ontstaat, want optimalisatie kan ook andere oplossingen bieden. Uitbreidingen van het machinepark en bijbehorende nieuwe vacatures zijn eerder uitzondering dan regel.

Voor Vlaanderen beschikken o.a. [VDAB](#) (via Arvastat) en [Steunpunt Werk](#) over uitgebreidere arbeidsmarktdata, maar ook hier blijft het moeilijk om een volledig beeld van de vacatures te krijgen. Ondanks het stijgende aantal werkzoekenden, blijft de instroom in VDAB-opleidingscentra beperkt. Zo beschikte het VDAB-opleidingscentrum in Turnhout – voor opleidingen in Prepress, Drukken, Drukafwerking en Digital Print Operator – de afgelopen jaren over te weinig werkzoekenden om volledig aan de vraag van de arbeidsmarkt te voldoen.

Ondanks een dalende tewerkstelling in de afgelopen 15 jaar door automatisering, fusies, faillissementen en vergrijzing, neemt de **war on talent** in de printmedia-industrie alleen maar toe. Een doordacht **strategisch bedrijfs- en personeelsbeleid** is daarom **essentieel** voor alle ondernemingen. Bij de zoektocht naar nieuwe medewerkers wordt het steeds als bedrijf belangrijker om tijdig en duidelijk te definiëren welke profielen nodig zijn. Realistische verwachtingen en duidelijke omschrijvingen van attitudes, skills, competenties en bedrijfswaarden zorgen voor een betere match en verhogen de kans op succesvolle aanwervingen.

## 6. Aanbevelingen voor het aantrekken en behouden van talent

### 1. Werk samen met Onderwijs:

- Versterk de **samenwerking** tussen scholen en je bedrijf via **stages** en **duaal leren**; koppel je ervaring terug.
- Zet in op **stages** en breid mentorenprogramma's uit om leerlingen en studenten te begeleiden naar een succesvolle loopbaan.
- Veel bedrijven zijn bereid om **opleidingen** en **praktijkervaring** aan te bieden binnen scholen. Scholen en leerlingen/studenten doen er goed aan deze kansen actief te benutten.

### 2. Focus op HR-strategie:

- Definieer duidelijke verwachtingen in jevacatures en houd rekening met de behoeften en verwachtingen van verschillende generaties.
- Zorg voor een gezonde leeftijdsmix in je team
- Investeer in **employer branding**, **werkbaar werk**, **opleiding**, **inclusiviteit** en **work-life balance** om talent te behouden en je verzuim te beperken.
- Geef sollicitanten en stagiairs tijdige en persoonlijk feedback, ongeacht het resultaat.

### 3. Investeer in opleiding:

- Organiseer **trainingen** voor zowel nieuwe én ervaren medewerkers om in te spelen op technologische veranderingen.
- Zet in op **vaardigheden** die nodig zijn voor hightech functies binnen printmedia.
- **Versterken** en **weerbarder** maken van je medewerkers op hun werkplek draagt bij aan duurzame loopbanen. Werk hierbij samen met partners die **ondersteuning** en **ontzorging** bieden.

### 4. Vergroot je zichtbaarheid:

- Maak gebruik van nieuwe wervingskanalen, inclusief sociale media.
- Maak je vacatures aantrekkelijker door het benadrukken van voordelen, zoals flexibele werktijden, doorgroeimogelijkheden en persoonlijke ontwikkeling.
- Investeer continu in employer branding en versterk het imago van je bedrijf als aantrekkelijke werkgever.

Meer tips zijn te vinden op PrintmediaJobs.

## Over het PrintmediaJobs Vacaturerapport 2025

Dit **Vacaturerapport 2025** werd op 12 januari 2026 gepubliceerd door PrintmediaJobs, onderdeel van het sectorale loopbaanfonds **GRAFOC**. Gegevens uit deze studie mogen gebruikt worden mits duidelijke bronvermelding.

Dit rapport is **indicatief** en focust op de **trends** binnen het printmedia vacaturelandschap, los van statuut of bedrijfsactiviteit. Grafische profielen overspannen meer dan 12 paritaire comités en sectoren, waaronder PC130 (GRAFOC). De uitgebreide database is op eenvoudig verzoek verkrijgbaar.

De geraadpleegde bronnen: GRAFOC Sectorconvenant 2023-2025, Febelgra, PrintmediaJobs, Steunpunt Werk, VBO, VDAB, Vlaanderen, Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie.

### Over PrintmediaJobs

PrintmediaJobs® is hét platform voor iedereen die werkt of wil werken in de brede, technisch-creatieve wereld van printmedia: Van ontwerp bureau tot print & sign, van drukkerij tot creatieve studio, van enthousiaste printlover tot doorgewinterde professional.

### PrintmediaJobs voordelen

+ Unieke jobsite voor de sector + Vacatureboost op social media + JobMatching & cv-screening + Opvolging van sollicitaties- en stage aanvragen + Coachingtrajecten op maat + Trainingen mét resultaat waaronder **Verbindende communicatie** (voor teamleaders), **Mentorenopleiding** en het versterken/weerbaar maken van medewerkers op de werkplek + Onze Online academy & kennistools + Netwerk met 165 erkende stagebedrijven + ...

Voor vragen, aanvullende gegevens, samenwerking of een bezoek: neem contact op via [printmediajobs@grafoc.be](mailto:printmediajobs@grafoc.be) of [www.printmediajobs.be](http://www.printmediajobs.be).

## PrintmediaJobs & GRAFOC | voor mensen in printmedia

Marsveldplein 2 | 1050 Brussel | [info@grafoc.be](mailto:info@grafoc.be) | [www.grafoc.be](http://www.grafoc.be) | [www.printmediajobs.be](http://www.printmediajobs.be)